

Hanna Lankinen

Työelämäjaksot toisen asteen ammatillisten opettajien osaamisen kehittäjänä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK)

Kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2014

Tekijä Otsikko	Hanna Lankinen Työelämäjaksot toisen asteen ammatillisten opettajien osaamisen kehittäjänä
Sivumäärä Aika	44 sivua + 1 liitettä 14.3.2014
Tutkinto	Sosionomi (YAMK)
Koulutusohjelma	Kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja	lehtori Pirjo-Liisa Santalainen
<p>Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kouluttaa osaavia ammatillaisia työelämän tarpeisiin. Työelämän nykytilanteen ymmärtäminen sekä tulevaisuuden tarpeiden ennakointi vaatii koulutusorganisaatioilta sekä yksittäisiltä opettajilta vahvaa työelämäosaamista ja yhteyksiä alan yrityksiin. Yhtenä väylänä työelämäyhteistyön vahvistamiseen voidaan hyödyntää opettajien työelämäjaksoja, jotka toteutetaan oppilaitoksen ulkopuolisissa yrityksissä tai organisaatioissa.</p> <p>ESR-rahoitteen Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektin (2010–2013) tavoitteena oli edistää oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä. Tavoitteeseen pyrittiin muun muassa järjestämällä opettajien työelämäjaksoja. Hanketta koordinoi Uudenmaan alueella toimiva Keskuspuiston ammattiopisto ja osatoteuttajina hankkeessa mukana olivat Ammattiopisto Luovi, Stadin ammattiopisto sekä Oulun seudun ammattiopisto. Hankkeen aikana toteutettiin kaikissa kumppanioppilaitoksissa yhteensä 68 työelämäjaksoa.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millä tavalla työelämäjaksot kehittävät toisen asteen ammatillisten opettajien osaamista. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen ja aineisto koostuu 15 kirjallisesta raportista, jotka opettajat laativat työelämäjaksonsa päättymisen jälkeen. Lisäksi aineistona käytettiin yhtä teemahaastattelua. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä, jonka teemat muodostettiin hyödyntämällä Seppo Helakorven teoreettista viitekehystä ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueista.</p> <p>Tuloksista ilmeni, että työelämäjaksot lisäsivät oman ammattialan hallintaa, edistivät verkostoitumista työelämän edustajien kanssa sekä lisäsivät opettajien ymmärrystä siitä, miten tiettyjä sisältöjä voidaan opettaa. Lisäksi työelämäjaksot auttoivat oman työn ja työyhteisön jatkuvassa kehittämisessä sekä lisäsivät tietoisuutta oman ammattialan kehittymisestä. Aineiston pohjalta koottiin myös keskeiset suositukset siitä, mitä asioita tulisi huomioida opettajien työelämäjaksojen suunnittelussa ja toteutuksessa.</p>	
Avainsanat	ammatillinen koulutus, osaaminen, ammattitaito, työelämäjaksot

Author Title Number of Pages Date	Hanna Lankinen Vocational teachers' working periods as a way to develop their professional skills 44 pages + 1 appendices 14.3.2014
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Development and Management in Social Services and Health Care
Specialisation option	
Instructor	Pirjo-Liisa Santalainen, Lecturer
<p>The aim of vocational education is to train competent professionals to meet real requirements of working life. Vocational education organizations and teachers both have to have comprehensive views of current situations in working life and also anticipate the future needs. One way to develop co-operation between vocational colleges and working life is to carry out working periods for teachers.</p> <p>European Social Fund funded "Work, Knowledge and Participation" project in 2010–2013. The aim of the project was to develop co-operation between vocational schools and working life. One of the ways to implement this was to organize working periods for teachers. The project was coordinated by Keskuspuisto Vocational College. Luovi Vocational College, Helsinki Vocational College and Oulu Vocational College were participating partners. Altogether 68 working periods for teachers were carried out during the project.</p> <p>The aim of this study is to find out how teachers' working periods develop their professional skills. The study is qualitative and it was carried out by analyzing 15 teachers' reports from their working periods and one theme interview. Content analysis was used as a research method and the themes were based on Seppo Helakorpi's theory of skills of vocational teachers.</p> <p>The study indicates that teachers' working periods increase their comprehension of their professional field, improve networking with employers and improve their understanding on how to teach certain contents. Working periods also help to develop teachers' own work and work communities and increase knowledge of developments within their own professional field. Based on the research material, recommendations are outlined to be used as guidelines when carrying out working periods for teachers.</p>	
Keywords	vocational education, vocational skills, working periods for teachers

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tausta	2
3	Ammatillisen opettajan osaamisvaatimukset	4
3.1	Pätevyysvaatimukset	4
3.2	Ammatillinen opettaja asiantuntijana	5
3.3	Asiantuntijuuden osa-alueet	6
3.3.1	Pedagoginen osaaminen	6
3.3.2	Kehittämisoosaaminen	7
3.3.3	Työyhteisöosaaminen	8
3.3.4	Substanssiosaaminen	8
4	Työelämäjaksot osana työelämäyhteistyön ja ammatillisen opettajan osaamisen kehittämistä	9
4.1	Työelämäyhteistyö ammatillisissa oppilaitoksissa	9
4.2	Opettajien työelämäjaksot työelämäyhteistyön ja osaamisen kehittäjänä	11
4.3	Työelämäjaksojen toteutus Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektissa	12
5	Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimuskysymykset ja toteutus	14
5.1	Tavoitteet ja tutkimuskysymykset	14
5.2	Kohderyhmä ja aineisto	15
5.3	Kvalitatiivinen tutkimus	17
5.3.1	Dokumentit aineistonkeruumenetelmänä	18
5.3.2	Haastattelu	19
5.3.3	Sisällönanalyysi	20
6	Tulokset	21
6.1	Millä tavalla työelämäjaksoille osallistuneet opettajat arvioivat työelämäjakson kehittäneen heidän ammatillista osaamistaan?	21
6.1.1	Pedagoginen osaaminen	22
6.1.2	Kehittämisoosaaminen	25
6.1.3	Työyhteisöosaaminen	27
6.1.4	Substanssiosaaminen	28
6.2	Millä tavalla työelämäjaksoille osallistuneet opettajat kehittäisivät työelämäjaksoja?	30

6.2.1	Työelämäjakson suorituspaikan valinta tai työtehtävien määrittäminen	30
6.2.2	Työpaikkaohjaajan kouluttamisvelvoite	31
6.2.3	Työelämäjaksojen suorittaminen ja organisointi	32
6.2.4	Työelämäjakson ajankohta tai kesto	33
6.2.5	Työelämäjaksolla tarvittavat lomakkeet	33
7	Pohdinta ja johtopäätökset	34
7.1	Päätelmät tutkimustuloksista	34
7.1.1	Työelämäjaksot ja ammatillisen osaamisen kehittyminen	35
7.1.2	Suosituksot työelämäjaksojen järjestämisestä	37
7.2	Tutkimusprosessin eettisyys ja luotettavuus	38
7.3	Kehittämisehdotukset	40
	Lähteet	42
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelurunko.	

1 Johdanto

Keskuspuiston ammattiopisto on Uudenmaan alueella toimiva ammatillinen erityisoppilaitos ja erityisopetuksen kehittämiskeskus, joka tarjoaa ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta, valmentavaa ja kuntouttavaa koulutusta sekä ammatillista aikuis-koulutusta (Keskuspuiston ammattiopisto 2014). Keskuspuiston ammattiopisto hallinnoi Opetushallituksen Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella toteutettua Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektia, joka käynnistyi syksyllä 2010 ja jonka toiminta-aika päättyi vuoden 2013 lopussa. Keskuspuiston ammattiopiston lisäksi Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektissa mukana osatoteuttajina olivat Ammattiopisto Luovi, Oulun seudun ammattiopisto sekä Stadin ammattiopisto. Projektin toiminta-alueena oli koko Suomi, mutta projektitoimijoiden maantieteellisestä sijainnista johtuen toiminta painottui Uudenmaan ja Oulun läänin alueille.

Projektin tavoitteena oli toisen asteen ammatillisten oppilaitosten työelämäyhteyksien kehittäminen kolmesta eri näkökulmasta: järjestämällä työnantajatapaamisia, kouluttamalla yritysten ja organisaatioiden henkilöstöä työpaikkaohjaajiksi sekä tarjoamalla kumppanioppilaitosten opetushenkilöstölle mahdollisuuden osallistua työelämäjaksoille. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työelämäjaksoja toisen asteen ammatillisten opettajien osaamisen kehittäjänä.

Ammatillinen koulutus Suomessa on kehittynyt viime vuosien aikana jatkuvasti työelämälähtöisempään suuntaan. Muutokseen ovat vaikuttaneet erityisesti opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen sekä ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen. Työssäoppimisjaksot sekä enenevässä määrin myös ammattiosaamisen näytöt suoritetaan aidoissa työympäristöissä todellisissa työtehtävissä. Tavoitteena on, että ammatillinen koulutus vastaisi aidosti siihen tarpeeseen, mikä työelämällä on nyt ja tulee olemaan lähitulevaisuudessa. Aito työelämän tarpeisiin vastaaminen vaatii valtakunnallisen, alueellisen ja organisaatiotasoisin kehittämisen lisäksi myös opetushenkilöstötasolla tapahtuvaa kehittämistä.

Ammatin oppiminen tapahtuu yhä useammin aidoissa työympäristöissä. Ammatillisen koulutuksen kentällä tehdään paljon yhteistyötä yritysten kanssa. Opetushenkilöstön oletetaan siirtävän opetusta enemmän työpaikoille ja panostavan työelämän edustajien kanssa tehtävän yhteistyön kehittämiseen samalla, kun he ohjaavat opiskelijoita am-

mattiin. (Majuri – Eerola 2007: 20.) Ammatillisten aineiden opettajien lisäksi muutos koskee myös yhä useampia ns. ATTO-aineiden eli ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien opetushenkilöstöä. Suuntaus on, että matematiikan, äidinkielen ja vieraiden kielten sekä muiden ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien opetus tapahtuisi myös yhä useammin aidoissa työympäristöissä ja -tehtävissä, jolloin ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osienkin opiskelu vastaisi entistä enemmän työelämän tarpeisiin.

Ammatillisen koulutuksen siirtyminen aitoihin oppimisympäristöihin on tuonut opettajien työnkuvaan ja ammattitaitovaatimuksiin muutoksia. Opettaja ei ole enää ainoastaan oman ammattinsa osaaja ja pedagogiikan asiantuntija, vaan työkenttä on laajentunut entistä enemmän työpaikoille. Muutos vaatii riittävää työelämätuntemusta, toimintatapojen uudelleen arvioimista sekä kykyä omaksua uudenlainen opettajan rooli. Myös vuorovaikutus- ja verkostoitumistaidot korostuvat uudenaikaisissa työtehtävissä. (Leskinen 2007: 6.)

Työelämäjaksojen hyötyjä ei tule tarkastella ainoastaan yksilötasolla, vaan huomioida niiden merkitys myös organisaatiotasolla sekä koko ammatillisen koulutuksen kehittämisen kannalta. Jotta Suomessa riittää tulevaisuudessakin osaavaa, työelämän tarpeisiin vastaavaa ammattityövoimaa, täytyy koulutuksen kehittäminen nähdä koko ammatillisen koulutuksen parissa työskentelevän henkilöstön yhteisenä asiana. Yksilötasolla se tarkoittaa kykyä tuoda omaan opetus- ja ohjaustyöhön se tieto, minkä oman alan työpaikoilta voi saada. Työmenetelmien ja -välineiden lisäksi myös työelämän vaatimukset muuttuvat jatkuvasti ja opetushenkilöstön tulee pystyä ohjaamaan opiskelijoitaan kohtaamaan nämä muutokset, jotta he ammattiin valmistuttuaan pärjäisivät työelämässä. Muutosten tunnistamiseksi tarvitaan vahvaa ja ajantasaista työelämäosaamista, jonka lisäämiseen opettajien työelämäjaksot ovat yksi konkreettisimmista välineistä.

2 Opinnäytetyön tausta

Viimeisin suomalainen tutkimus opettajien työelämäjaksoista on Timo Ollin lisensiaatin työ Tampereen yliopistolle vuodelta 2011. Olli tutki työelämäjaksojen tavoitteiden toteutumista, työelämäjaksojen vaikutusta opettajien vuorovaikutustaitoihin ja opetustyöhön sekä työelämäjaksojen tarjoamaa tukea opettajien ammatilliselle kasvulle. Tutkimus toteutettiin Kymenlaakson alueella pääasiassa kvantitatiivisin menetelmin. Tutkimuksen

kohderyhmänä olivat Kouvolan seudun ammattiopiston sekä Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston ammatinopettajat, jotka olivat osallistuneet työelämäjaksolle Euroopan sosiaalirahaston rahoittamien projektien aikana. Vastaajia oli kaikkiaan 60 henkilöä. (Olli 2011: 2–3.)

Ollin tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista (95 %) koki, että työelämäjakso vastasi odotuksia ja 90 %:n mielestä työelämäjaksolle asetetut tavoitteet toteutuivat hyvin. Työelämäjaksolla koettiin myös olevan yhteys vuorovaikutustaitojen kehittämiseen. Lähes jokainen (93 %) vastaaja oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että työelämäjaksolla on yhteys omaan opetukseen. 82 % vastaajista koki kasvaneensa ammatillisesti työelämäjakson aikana ja ammatillisen kasvun mahdollisuus myös koettiin merkityksellisenä asiana. Kaikkiaan kohderyhmän kokemukset opettajien työelämäjaksoista olivat hyvin positiivisia. Tutkimustulosten yhteenvetona Olli toteaa myös, että työelämäjaksojen tulisi olla suhteellisen pitkäkestoisia (yli neljä kuukautta), säännöllisiä ja toistuvia sekä koskea, jopa velvoittaa, kaikkia ammatinopettajia osallistumaan työelämäjaksoille. (Olli 2011: 66–89.)

Eerolan ja Majurin vuonna 2007 toteuttamassa selvityksessä tarkasteltiin opettajien työelämäjaksoja ammatillisen peruskoulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön kehittäjinä sekä opettajien osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen välineinä. Aineistona selvityksessä käytettiin koulutusyhtymien ja oppilaitosten johtajien sekä elinkeinoelämän vaikuttajien haastatteluja, sadan työelämäjaksolle osallistuneen opettajan työelämäjaksosuunnitelmia ja -raportteja sekä ESR-rahoitteisten projektien loppuraportteja. (Eerola – Majuri 2007: 58–60.)

Selvityksen pohjalta todettiin, että kaikkien työelämäjaksojen toteutuksiin osallistuneiden osapuolten kokemukset työelämäjaksoista olivat erittäin myönteisiä. Työelämäjaksojen koettiin paitsi kehittävän osaamista sekä lisäävän motivaatiota ja innostuneisuutta omasta työstä. Opettajat kokivat usein työelämäjaksojen parantavan substanssiosaamisen lisäksi myös pedagogista osaamista. Koulutusyhtymissä ja oppilaitosten johdossa työelämäjaksoja pidettiin erinomaisena opettajien osaamisen ja henkilöstön kehittämisen välineenä, minkä koettiin parantavan ammatillisen koulutuksen laatua. Henkilökohtaiset kontaktit koettiin oleellisena työelämäyhteistyön kehittämisen muotona, joten koulutusyhtymä- ja oppilaitosjohtajien mielestä työelämäjaksojen toteuttamisesta tulisi luoda pysyvä käytäntö. (Eerola - Majuri 2007: 62–68.)

Tanttu (2006) puolestaan tutki opettajien työelämäjaksojen merkitystä ammatillisen osaamisen ja työmotivaation ylläpitäjänä sekä työelämäyhteistyön kehittämisen välineenä. Edellä mainittuja asioita tarkasteltiin sekä jaksolle osallistuneiden opettajien, heidän esimiestensä että työelämän edustajien näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin Kokeva Start -projektissa työelämäjaksoille osallistuneiden opettajien suunnitelma- ja raportointilomakkeiden pohjalta (n=19) sekä haastattelemalla opettajien oppilaitosten johtoa (n=10) ja työelämäjaksojen toteutuspaikkojen edustajia (n=14). (Tanttu 2006: 21–22.)

Tantun tutkimuksen mukaan opettajien kokemukset työelämäjaksoilta olivat myönteisiä ja joiltakin osin odotukset jopa ylittyivät. Oppilaitosjohtoon näkemysten mukaan työelämäjaksojen uskotaan parantavan opetuksen laatua sekä kehittävän työelämäyhteyksiä. Työelämän edustajien kannalta työelämäjaksot koettiin hyödyllisinä opettajien käytännön työn kokemuksen ja työelämäosaamisen päivittämisen kannalta. (Tanttu 2006: 26–37.)

Opetushallituksen vuonna 2005 teettämä selvityksessä tutkittiin ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön muotoja, mahdollisuuksia ja haasteita. Selvitystä varten haastateltiin yhteensä 67 koulutusyhtymien ja oppilaitosten johtajaa, alueellista elinkeinoelämän vaikuttajaa, opetushenkilöstön edustajaa sekä työpaikkaohjaajaa. Opettajien työelämäjaksot nousivat haastatteluaineiston perusteella erittäin merkittäväksi työelämäyhteistyön muodoksi. Haastatteluvastausten mukaan työelämäjaksot ovat hyödyllisiä muun muassa henkilöstön kehittämisen sekä ammatillisen osaamisen ajantasaisamisen kannalta. Työelämäjaksot myös auttavat osaltaan laajentamaan ja syventämään verkostoja. Suuri osa selvitystä varten haastatelluista opettajista oli ollut työelämäjaksolla ja kokemukset niistä olivat hyviä. (Eerola – Majuri 2006.)

3 Ammatillisen opettajan osaamisvaatimukset

3.1 Pätevyysvaatimukset

Virkaan valittavan ammatillisen opettajan täytyy olla suorittanut opetustehtävän kannalta soveltuvan korkeakoulututkinnon sekä vähintään 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot. Lisäksi henkilöllä täytyy olla vähintään kolmen vuoden käytännön työkokemus opetustehtävän sisältöä vastaavista työtehtävistä. Ter-

veydenhuollon tehtävissä vaaditaan voimassa oleva pätevyys- tai lupakirja harjoittaa kyseistä ammattia laillistettuna ammattihenkilönä, mikäli alan tehtävissä toimiminen edellyttää sitä. (Asetus opetustoimen kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986.)

Vuonna 2010 suuri osa (73 %) ammatillisista opettajista täytti lain vaatiman muodollisen kelpoisuuden hoitamaansa tehtävään. Suurin syy kelpoisuuden puuttumiseen oli vaadittavien pedagogisten opintojen puuttuminen. Suomalaisen opetusjärjestelmän vahvuus onkin hyvin koulutetut ja osaavat opettajat, jotka mahdollistavat laadukkaan opetuksen kaikilla koulutusjärjestelmämme alueilla. (Opettajat Suomessa 2010: 11, 69.)

3.2 Ammatillinen opettaja asiantuntijana

Asiantuntijuus syntyy tietojen, taitojen, osaamisen ja kokemuksen summana. Asiantuntijuus on myös tietämystä siitä, miten toimija soveltaa osaamistaan kulloisenkin tilanteen ja tehtävän vaatimuksiin. Toimintavalmiuksien lisäksi asiantuntijuuteen liittyy myös innovaatiovalmius. Hyvä koulutus ja laaja kokemus takaavat sen, että asiantuntija pystyy kehittämään työtään, alaansa ja työyhteisöään. (Helakorpi 2005: 59.)

Jo lain määrittämät pätevyysvaatimukset korostavat sitä, että opettajan ammatti on asiantuntija-ammatti. Opettajan pätevyyden saavuttaakseen täytyy suorittaa pitkä ja erikoistunut tiedeperustainen koulutus. Opettajan asiantuntijuuteen liittyvät vahvasti vastuullisuus, itsenäisyys sekä eettinen koodisto. Opettaja toimii ammattiaan harjoittaessaan tärkeimmän asiakkaansa eli oppijan parhaaksi sekä yhteiskunnan hyväksi. Opettajalta odotetaan myös sitoutumista ammatilliseen kasvuun sekä oman ammattitaidon kehittämiseen. Ammattitaitoa lisätään hyvin itseohjautuvasti. Lisäksi opettajan ammattia arvostetaan edelleen paljon. (Luukkainen 2005: 41.)

Tulevaisuudessa opettajan osaamisvaatimusten ennakoidaan kehittyvän entistä laajalaisempaan suuntaan ja asiantuntijuuden korostuvan entisestään. Työelämäosaamisen tarve korostuu tulevaisuudessa vielä enemmän, kun oppiminen ja oppimisympäristöt moninaistuvat. Opettajan täytyy pystyä tunnistamaan ja tunnustamaan muualla kuin oppilaitosympäristössä opitut asiat, jolloin tarvitaan vahvaa työelämäosaamista. Erilaiset yksilölliset ja joustavat oppimispolut ja ratkaisut edellyttävät entistäkin tiiviimpää yhteistyötä työelämän kanssa. Koulutuksen vetovoimaisuutta lisätään kuulemalla aidosti opiskelijoiden lisäksi myös työelämän näkemyksiä sekä tarjoamalla erilaisia jous-

tavia kouluttautumismahdollisuuksia. Opettajan työ muuttuu osaamisen siirtäjästä tulevaisuuden tarpeiden ennakoijaksi ja oppimisprosessien ohjaajaksi, mikä edellyttää yhteistyökykyä sekä siirtymistä pois oppituntikeskeisestä ajattelusta. (Pitkälä 2014.)

Ammatillisen koulutus muotoutuu yhä enemmän erilaisten tiimien ja verkostojen toimintojen ympärille ja se edellyttää toimijoilta uudenlaista asiantuntijuutta. Vanhanaikainen johtamisen malli ei sovi uuteen toimintakulttuuriin, vaan jokainen työntekijä on vastuussa oman itsensä johtamisesta ja kehittämisestä. Itsenäinen toiminta kuitenkin edellyttää sitä, että yksilöt tuntevat, että heihin luotetaan. (Helakorpi 1999: 8-9.)

3.3 Asiantuntijuuden osa-alueet

Ammatillisen koulutuksen asiantuntijuudessa on kyse asiantuntijuuden kehittymisestä oman alan asiantuntijasta ensin pedagogiseksi koulutuksen asiantuntijaksi ja sen jälkeen kehittämisen asiantuntijaksi. Kaikki nämä asiantuntijuuden osa-alueiden toimijat toimivat jossakin organisaatiossa. Koska kukaan ei voi hallita täydellisesti kaikkia organisaation asioita, saavutetaan parhaimmat tulokset tiimityönä ja verkostoissa toimien, toinen toisensa osaamista hyödyntäen. Niinpä opettaja-asiantuntijan osaamista voidaan tarkastella neljällä eri osa-alueella: pedagoginen osaaminen, kehittämisosaaminen, työyhteisöosaaminen ja substanssiosaaminen. (Helakorpi 1999: 10–11 ja 2001: 76.)

3.3.1 Pedagoginen osaaminen

Yksi ammatillisen opettajan tärkeimmistä rooleista on kasvattajana toimiminen. Hänen täytyy hallita oppimisen ja oppimaan ohjaamisen teoriaa ja käytäntöä. Ammatillinen opettaja tukee opiskelijaa yksilöllisessä kasvussa sekä motivoi tätä etenemään opinnoissaan. Tämä edellyttää vuorovaikutustaitoja sekä aitoa kiinnostusta toisia ihmisiä kohtaan. Ammatillinen opettaja ohjaa opiskelijaa itseohjautuvaksi toimijaksi. (Helakorpi 2001: 80.)

Pelkkä asiasisällön hallinta ei takaa, että kuka tahansa jonkin alan ammattilainen olisi hyvä opettamaan sitä. Opettajan keskeisin tehtävä on edistää oppijoiden valmiuksia ja oppimista. Opettaja on suunnittelija, tukija ja kannustaja, ohjaa tiedonhankintaan, jäsentämiseen ja arviointiin – johtaa oppimaan. Opettajan on nähtävä oppiminen massoissa tapahtuvan toiminnan sijaan yksilön omakohtaisena tietojen ja taitojen rakenta-

misena. Tärkeintä on ymmärtää yksilöllisiä oppimisprosesseja ja -tyylejä sekä se, että oppimiseen tarvittava aika vaihtelee. (Luukkainen 2005: 56–59.)

Opettajan ammatillisen osaamisen kannalta keskeistä on substanssiosaamisen ja pedagogisen osaamisen yhdistyminen pedagogiseksi sisältötiedoksi. Tämä tarkoittaa ymmärrystä siitä, miten tiettyjä sisältöjä voidaan opettaa, minkälaisia käsityksiä oppilailta tai opiskelijoilla on näistä sisällöistä ja minkälaisia oppimisen pulmia asioiden oppimiseen voi liittyä. Pedagoginen osaaminen muotoutuu sekä koulutuksen että opetuskokemuksen kautta, eikä se näin ollen ole pelkästään teoreettista tietoa siitä, miten pitäisi opettaa, vaan osa kokemuksen kautta hankittua tietoa. (Tynjälä 2006: 105–106.)

3.3.2 Kehittämisaosaaminen

Ammatillisen opettajan asiantuntijuus ja asiantuntijana kehittyminen edellyttää opettajalta kehittävää työtettä. Opettajalla tulee olla ajattelun taitoja ja sellaista kehittämisosaamista, mitä jatkuva oman työn sekä työyhteisön kehittäminen vaativat. Opettajan täytyy siis tuntea tieteellisen tutkimuksen sekä kehittämistyön metodeja ja osata soveltaa niitä käytäntöön. Työssä esiintyvien ongelmien tunnistaminen ja luova ongelmanratkaisu ovat osa ammatillisen opettajan arkipäivän työtä. Tästä selviytyäkseen opettajan täytyy pitää yllä tietoisuutta oman alan kehityksestä esimerkiksi seuraamalla tieteellistä keskustelua. Koulutuksen ja työelämän kehittäminen edellyttävät myös näkemystä yhteiskunnallisen kehityksen suunnista. (Helakorpi 2001: 80–81.)

Työelämä on muuttunut lyhytjänteisempään suuntaan: pitkien työsuhteiden ja työn muuttumattomuuden sijaan nykyään on tavallista, että työsuhteet ovat lyhyitä ja työnkuvat jatkuvassa muutoksessa. Lisäksi teollisten ja teknisten töiden tilalle enemmistönä ovat nousseet palveluammatit. Yhteiskunnallinen muutos vaikuttaa myös siihen, kuinka tulevia ammattilaisia koulutetaan. Muutoksen täytyy näkyä ammatillisessa opettajan koulutuksessa, mutta myös jo pidempään alalla olleiden ammatillisten opettajien työssä. (Aarnio – Helakorpi – Majuri 2010: 205–206.)

Muuttuva ja kehittyvä yhteiskunta edellyttää yksittäisten opettajien kehittämisosaamisen lisäksi myös organisaatioiden toimintakulttuurien kehittämistä. Pedagogisen toimintakulttuurin kehittämiseen on pyritty erilaisilla kehittämishankkeilla, joissa innostuneet opettajat ovat kehittäneet opetuskäytäntöjä sekä oppimisympäristöjä. Nämä kehittämishankkeet ovat vahvasti nojanneet yksittäisten opettajien osaamiseen ja voimavaroi-

hin. Innostuneita kehittäjäopettajia tarvitaan, mutta sen lisäksi tarvitaan myös kehittämiseen sitoutunut johto, joka pystyy juurruttamaan muutoksen koko organisaatiotasolla. (Ryymin – Silander 2012: 5, 16.)

3.3.3 Työyhteisöosaaminen

Työyhteisöt ovat sosiaalisia organisaatioita, joissa toimiminen on osa ammatillisen opettajan asiantuntijuutta. Opettajan työ on tiimi- ja verkostotyötä, jolloin tarvitaan kykyä toimia koulutuksen ja työelämän edustajien kanssa. Opettaja-asiantuntijan on ymmärrettävä myös taloutta voidakseen suunnitella ja toteuttaa työtään kannattavasti. Hänen on tunnettava koko organisaation taloudellinen perusta sekä osattava ennakoida mahdollisten muutosten vaikutusta omaan työhön ja työyhteisöön. Opettajan tulee osata laatia ja seurata talousraportteja sekä perustaa suunnitelmansa niihin. (Helakorpi 2001: 81.)

Henkilökohtaisen työnsä lisäksi ammatillisen opettajan työhön sisältyy paljon työyhteisön toimintaan liittyviä tehtäviä. Työyhteisön kehittäminen esimerkiksi erilaisten projektien kautta on arkipäivää jokaisessa oppilaitoksessa. Opettajan täytyy myös olla yhteydessä asiakasryhmiin sekä osallistua koulutuksen markkinointiin. Lisäksi opettajan täytyy hallita koulutusprosessi. Siihen kuuluu taito suunnitella, toteuttaa ja arvioida koulutusta yhteistyössä toisten opettajien ja yhteistyöverkostojen kanssa. (Helakorpi 2001: 80–81.)

3.3.4 Substanssiosaaminen

Ammatillisen opettajan tulisi hallita opettamansa asia sekä teoreettisesti että käytännön tasolla. Teoreettinen sisällön hallinta on tarpeellista, jotta käytäntöön liittyviä toimintoja voi kehittää. (Luukkainen 2005: 55.) Ammatillinen osaaminen ja ajattelu eivät perustu ainoastaan teoreettiseen tietoon, vaan ne vaativat myös kokemuksen kautta saatua tietoa. Käytännön kokemus auttaa hahmottamaan tilannesidonnaisesti, millainen toiminta on missäkin tilanteessa perusteltua, vaikka teoriatieto opettaisikin toimimaan toisin. (Patrikainen 2000: 21.)

Ennen kaikkea ammatillisen opettajan asiantuntijuus perustuu oman ammattialan historiallisen ja yhteiskunnallisen merkityksen tuntemukseen, alan keskeisimpien ammattien hallitsemiseen sekä keskeisten työtaitojen osaamiseen. Oppimisprosessien ohjaami-

nen näissä asioissa vaatii tietämystä ja kokemusta alalta. Ammatin tiedollisen ja taidollisen osaamisen lisäksi ammatillisen opettajan täytyy hallita työelämän pelisäännöt, osata toimia alan työyhteisöissä sekä ymmärtää ammattikunnan yhteiset tavoitteet ja toimintaohjeet. Lisäksi asiakaspalveluun liittyvää osaamista tarvitaan lähes jokaisessa ammatissa. (Helakorpi 2001: 76–80.)

4 Työelämäjaksot osana työelämäyhteistyön ja ammatillisen opettajan osaamisen kehittämistä

Osaamisen kehittämisellä tavoitellaan oppilaitosorganisaation toimintakyvyn lisäämistä tavoitteen mukaiseen toimintaan. Osaamisen kehittämisen tarkoituksena on tukea ja varmistaa, että työyhteisössä on riittävästi yhteistä osaamista. Kouluissa ja oppilaitoksissa osaamista kehitetään, jotta organisaatio pystyy paremmin vastaamaan perustehtäväänsä, mikä on opetussuunnitelman toteuttaminen. Jatkuva osaamisen kehittäminen on perusedellytys, että oppilaitos pystyy toimimaan tietoyhteiskunnassa. Koulutusorganisaatioissa osaaminen on ainoa työkalu, jolla organisaation perustehtävää voidaan toteuttaa. (Ryymän – Silander 2012: 27.)

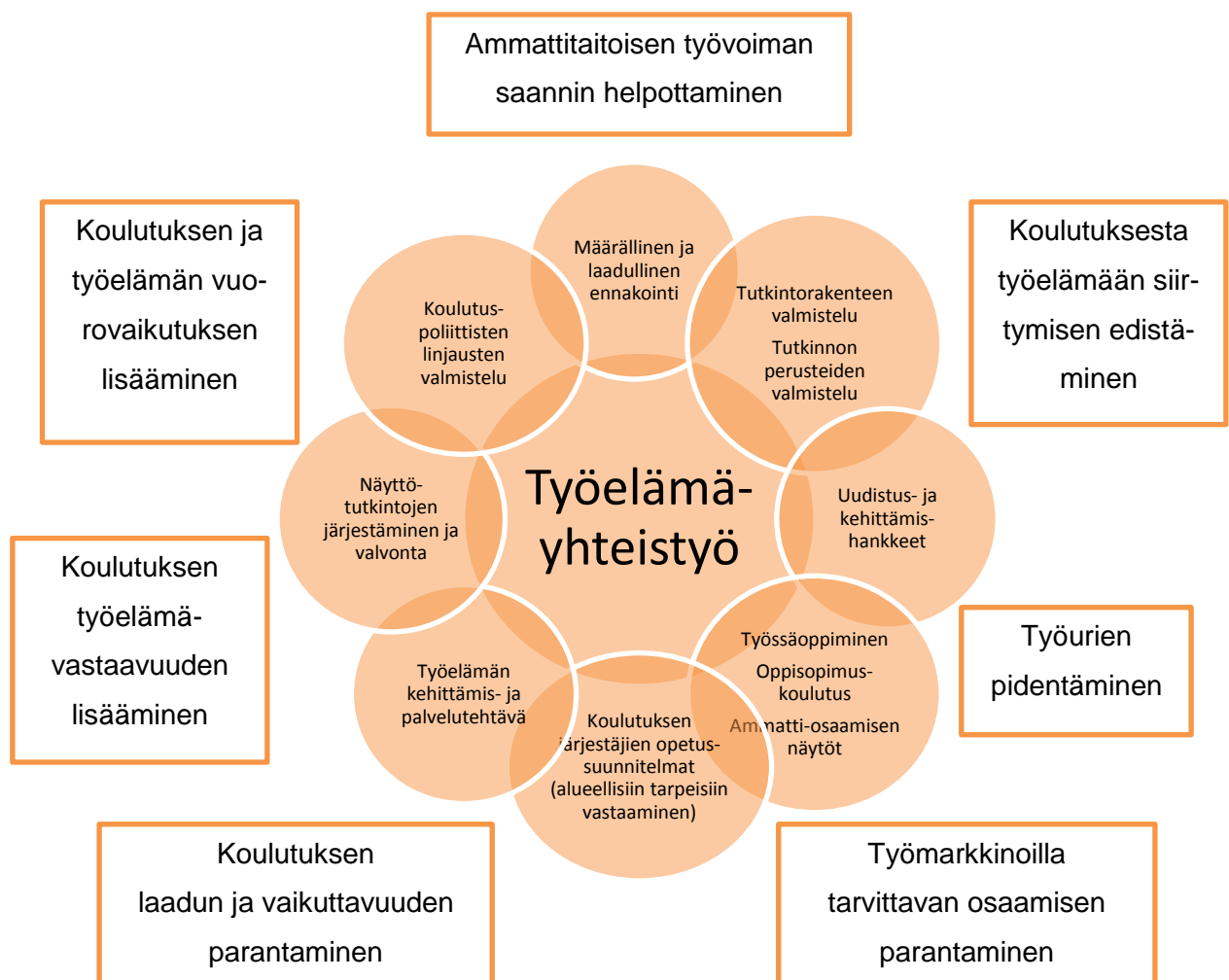
Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksessa todetaan, että koulutuksen järjestäjän tehtävänä on ennakoida ja kartoittaa henkilöstön osaamistarpeita osana strategia-prosessia. Koulutuksen järjestäjän tulisi myös laatia kehittämissuunnitelma, jonka mukaisesti henkilöstön osaamista kehitetään, linjaten organisaation strategiaan. Opettajien työelämäjaksot mainitaan yhtenä osaamisen kehittämisen muotona. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä onkin luoda opettajille edellytykset osallistua työelämäjaksoille sekä kannustaa henkilöstöä kehittämään osaamistaan työelämäjaksoiden avulla. (Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus 2008: 20–22.)

4.1 Työelämäyhteistyö ammatillisissa oppilaitoksissa

Opetus- ja kulttuuriministeriön kehittämissuunnitelma vuosille 2011–2016 linjaa, että ammatillisten tutkintojen tulee perustua työelämän tarpeisiin. Ammatillisen koulutuksen tulee myös antaa opiskelijoille vahva ammattitaito, mahdollistaa nopea siirtyminen työelämään sekä antaa laaja-alaisia ammatillisia ja elinikäisen oppimisen valmiuksia. Ammatillista tutkintojärjestelmää tulee kehittää siten, että se muodostaa työelämän osaamistarpeiden näkökulmasta selkeän ja johdonmukaisen kokonaisuuden. Ammatil-

lisessä koulutuksessa tulee turvata opetushenkilöstön mahdollisuus päästä määräajoin työelämäjaksoille ja niitä tulee hyödyntää systemaattisesti myös koulutuksen järjestäjien ennakointityössä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012: 39, 61.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön määritelmän mukaan työelämäyhteistyö on yläkäsite, jonka alle kuuluvat työssäoppimisen, oppisopimuskoulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen lisäksi kiinteänä osana myös muun muassa määrällinen ja laadullinen ennakointi, työelämän osallistaminen tutkintorakenteiden ja tutkinnon perusteiden valmiste- luun sekä koulutuksen järjestäjien koulukohtaisten opetussuunnitelmien laatiminen alueelliset tarpeet huomioiden. Tavoitteena työelämäyhteistyön kehittämisessä on kou- lutuksen ja työelämän vuorovaikutuksen lisääminen, ammattitaitoisen työvoiman saan- nin helpottaminen sekä koulutuksesta työelämään siirtymisen edistäminen. Työelä- mäyhteistyötä kehittämällä lisätään ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta sekä parannetaan työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista. (Rasku 2012.)



Kuvio 1. Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa. Mukailten Rasku 2012.

Koulutuksen ja työelämän välisessä yhteistyössä sekä opettajien että opiskelijoiden osaamisen tulisi välittyä työpaikoille. Prosessin tulisi toimia myös toisin päin, työelämästä oppilaitoksiin päin. Opettajien rooli työelämäyhteistyön ylläpitäjinä ja kehittäjinä on hyvin keskeinen, sillä he vastaavat pääasiallisesti ammattiin opiskelevan oppimisprosessin kokonaissuunnittelusta. Opettajat ratkaisevat, miten työelämäyhteistyö kytetään luontevaksi osaksi opetussuunnitelmaa ja miten esimerkiksi opiskelijoiden työsopimusjaksojen suunnittelu toteutuu. Jotta opettaja pystyy toimimaan näin, täytyy hänen työelämäntuntemuksensa olla ajan tasalla, hänen on käytävä jatkuvaa vuoropuhelua työelämän edustajien kanssa sekä tunnettava oman alueensa työpaikat. (Eerola – Majuri 2006: 17.)

Työelämäyhteistyön kehittämisen ammatillisissa oppilaitoksissa tulisi olla suunnitelmallista, koordinoitua ja tavoitteellista toimintaa. Se tulisi nähdä kokonaisuutena, joka tähtää koulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen lisäämiseen. Toimenpiteiden, joilla tavoitteeseen pyritään, tulisi olla alakohtaisten tarpeiden mukaan suunniteltuja ja toteutettuja. Yksilötasolla jokaisen henkilöstön jäsenen tulisi nähdä työelämäyhteistyön kehittäminen kiinteänä osana omaa perustyötä, jolloin tavoite muotoutuisi kaikille yhteiseksi.

4.2 Opettajien työelämäjaksot työelämäyhteistyön ja osaamisen kehittäjänä

Työelämäjaksot ovat olleet tärkeä osa ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyötä jo vuosituhannen alusta lähtien. Työelämäjaksot on linjattu myös valtakunnallisella tasolla hyväksi keinoksi esimerkiksi opettajan osaamisen, työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen sekä työelämäyhteistyön kehittämiseen. Opettajien työelämäjaksot ovat tuoneet monipuolista hyötyä sekä opiskelijoille, työpaikoille, opettajille itselleen että koulutuksen järjestäjäorganisaatioille. (Frisk 2012: 5.)

Pätevän ammatillisen opettajan täytyy tuntea työelämän vaatimukset. Opettajan täytyy myös tietää, mihin suuntaan työelämä on kehittymässä. Jotta ammatillinen koulutus olisi aidosti työelämälähtöistä, täytyy opettajan kyetä yhdessä työelämän edustajien kanssa suunnittelemaan, kehittämään ja arvioimaan koulutusta. Ammatillisten opettajien kyky vastata muuttuvan työelämän tarpeisiin ei voi olla pelkästään yksilön omalla vastuulla, vaan tarvitaan myös organisaatiotason linjausmuutoksia. Laadukas yhteistyö ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä on välttämätöntä, jotta varmistetaan val-

mistuvien opiskelijoiden osaamisen ajantasaisuus ja käyttökelpoisuus työelämässä. (Cort – Härkönen – Volmari 2003: 20, 26.)

Opetushallitus on rahoittanut viime vuosina useita projekteja, jotka tukevat opettajien työelämäjaksoille osallistumista. Projektitoiminnan lisäksi koulut voivat hakea rahoitusta työelämäjaksoihin myös muun muassa opetustoimen henkilöstökoulutuksen määrärahoista sekä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanon tuesta. Siitä huolimatta työelämäjaksoille osallistuminen on vielä suhteellisen marginaalinen ilmiö: Opetushallituksen tekemän opettajakyselyn mukaan vuonna 2009 työelämäjaksoille osallistui vain kolme prosenttia ammatillisen koulutuksen opettajista. Tavoite- tasoksi on määritelty, että jokainen ammattiopettaja pääsisi kerran viidessä vuodessa työelämäjaksolle. (Opettajat Suomessa 2010: 13–14, 125–126.)

Työelämäjakso on tavoitteellinen kokonaisuus, johon sisältyy suunnittelu, toteutus, arviointi ja kokemusten levittäminen omassa oppilaitoksessa. Opettaja laatii työelämäjaksolle toteutussuunnitelman yhteistyössä työnantajansa sekä työelämän kanssa. Toteutussuunnitelmassa määritellään henkilökohtaiset tavoitteet sekä työelämäjakson hyödyt työelämälle ja oppilaitokselle. Työelämäjakson jälkeen opettaja raportoi jaksostaan. (Opetushallitus 2006: 13.)

Työelämäjakson tavoitteena on, että opettaja ajanmukaistaa ammattitaitoaan sekä kehittää työelämäosaamistaan työskentelemällä yrityksissä tai työyhteisöissä. Samalla työelämäjaksolle osallistuva opettaja kehittää käytännön osaamistaan, jota tarvitaan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksessa. Opettaja perehtyy työpaikan yritys- ja palvelukulttuuriin, työorganisaatioiden ja -menetelmien muutoksiin sekä oman alansa tekniseen kehitykseen. Jaksoon voi lisäksi kuulua myös esimerkiksi kehittämishankkeen suunnittelua ja toteutusta. (Opetushallitus 2006: 13.)

4.3 Työelämäjaksojen toteutus Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektissa

Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektissa toteutettiin kolmevuotisen toiminnan aikana kaikki projektikumppaniorganisaatiot mukaan lukien 68 työelämäjaksoa. Keskuspuiston ammattiopiston, Ammattiopisto Luovin sekä Stadin ammattiopiston työelämäjaksot toteutuivat projektirahoituksen mahdollistaman kuukauden pituisina. Oulun seudun ammattiopistossa kuukauden pituisen projektirahoituksella toteutetun työelämäjakson lisäksi opettajat suorittivat toisen kuukauden oppilaitoksen omalla rahoituksella. Työ-

elämäjakso oli mahdollista suorittaa yhdessä tai useammassa työpaikassa. Työelämäjaksolle osallistuminen oli vapaaehtoista.

Kukin työelämäjaksolle osallistuva opettaja määritteli tavoitteet jaksolle sekä hankki paikan, jossa suoritti jakson. Opetustyöhön palkattiin sijainen työelämäjakson ajaksi. Työelämäjakson päättymisen jälkeen opettaja laati raportin työelämäjaksostaan. Työelämäjaksoraportti sisälsi työelämäjakson yleisen kuvauksen lisäksi myös opettajan itsearvioinnin siitä, millä tavalla hän koki työelämäjakson voivan omalla kohdallaan vaikuttaa käytännön opetustyöhön.

Työelämäjakson aikana opettaja teki työpaikalla samoja työtehtäviä kuin muutkin yrityksen tai organisaation työntekijät. Työaika työelämäjakson aikana oli sama kuin yrityksessä tai organisaatiossa yleisesti käytössä oleva työaika. Tavoitteena oli, että alan työtehtäviin perehtymällä opettaja pystyy myöhemmin käyttämään työpaikan tuntemustaan esimerkiksi opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen suunnittelussa ja toteutuksessa. Kun työpaikan rutiinit ja työtehtävät ovat tuttuja, on helpompi määritellä opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen tavoitteita ja työtehtäviä heidän osaamisensa mukaan. Lisäksi henkilökohtaiset suhteet työpaikan henkilöstöön tekevät yhteistyöstä jatkossakin sujuvampaa.

Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektin aikana suoritetuissa työelämäjaksoissa opettajalla oli velvollisuus kouluttaa vähintään yksi työpaikkaohjaaja Opetushallituksen määrittelemien, kolmen opintoviikon laajuisen työpaikkaohjaajien koulutusohjelman suositusten mukaisesti. Yhden tai useamman työpaikkaohjaajan kouluttamisen tarkoituksena on, että opettaja jakaa yrityksessä tai organisaatiossa asiantuntemustaan esimerkiksi opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteutuksesta sekä opiskelijoiden ohjaamisesta työssäoppimisjakson aikana. Koulutetut työpaikkaohjaajat opiskelijoiden työssäoppimispaikoilla mahdollistavat omalta osaltaan onnistuneiden työssäoppimisjaksojen toteutumisen sekä parantavat työelämälähtöisen ammatillisen koulutuksen laatua.

5 Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimuskysymykset ja toteutus

5.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millä tavalla työelämäjaksot kehittävät toisen asteen ammatillisten opettajien osaamista. Organisaatiotason näkökulmasta tavoitteena oli tutkimuksen avulla selvittää, millainen vaikutus työelämäjaksoilla voi olla opettajien osaamiseen sekä opetuksen laatuun ja sitä kautta voida mahdollisesti vaikuttaa työelämäjaksojen toteuttamiseen myös projektirahoituksen päättymisen jälkeen. Myös alueellisten erojen sekä erilaisten ammatillisten taustojen merkitystä työelämäjaksojen vaikutusten arvioinnissa pyrittiin löytämään tutkimusaineistosta.

Alkuperäiset tutkimuskysymykset tälle opinnäytetyölle olivat seuraavat:

- 1) Millä tavalla työelämäjaksoille osallistuneet opettajat arvioivat työelämäjakson kehittäneen heidän ammatillista osaamistaan?
- 2) Kuinka työelämäjaksoille osallistuneet opettajat arvioivat työelämäjaksolla opittujen asioiden vaikuttavan käytännön opetustyöhön?
 - a. opetuksen sisällöt
 - b. opiskelijoiden ohjaaminen kohti työelämää
- 3) Mitä eroja on havaittavissa siinä, miten opettajat arvioivat työelämäjaksojen vaikutuksia?
 - a. alueelliset erot
 - b. opettajan oman ammatillisen taustan vaikutus

Opinnäytetyö on tuotos Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektille. Osana projektin laadunhallintaa oli tarkoitus selvittää, minkälaisia vaikutuksia projektin toimenpiteillä oli sen eri kohderyhmiin. Opettajien työelämäjaksojen osalta tämä opinnäytetyö toimii laadullisena arviointina siitä, mikä merkitys projektin mahdollistamilla työelämäjaksoilla oli ammatillisten opettajien ammatilliseen osaamiseen ja sen kasvuun.

Opinnäytetyön aihe syntyi projektin ohjausryhmän kokouksessa syksyllä 2011. Ohjausryhmän jäsenet perustelivat aiheen valintaa siten, että opettajien työelämäjaksokokeemukset tulisi saada paremmin tehtyä näkyväksi ja jaettavaksi. Organisaatiotasolla henkilöstön kehittämisen näkökulmasta on tarpeellista nostaa esille opettajien työelämäjaksojen merkitystä ammatillisen osaamisen lisääntymiseen ja päivittämiseen.

Aineistojen pohjalta ilmeni, että tutkimuskysymykseen numero 3 (Mitä eroja on havaittavissa siinä, miten opettajat arvioivat työelämäjaksojen vaikutuksia?) ei voitu käytettävissä olevan aineiston perusteella vastata. Tämä johtui siitä, että työelämäjaksojen aineistosta ei aina ilmennyt, millä alueella opettaja toimi tai minkälainen hänen ammatillinen taustansa oli. Tutkimuskysymys 2 (Kuinka työelämäjaksoille osallistuneet opettajat arvioivat työelämäjaksolla opittujen asioiden vaikuttavan käytännön opetustyöhön?) yhdistettiin ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, sillä havaitsin arvioinnin työelämäjakson vaikutuksesta käytännön opetustyöhön sisältyvän teoriaosuudessa opettajan pedagogiseen osaamiseen.

Opinnäytetyöprosessin aikana kiinnostuin myös työelämäjaksojen kehittämisen tarkastelusta. Aineistossa ilmenee useita kehittämisajatuksia esimerkiksi työelämäjaksoille osallistuneiden opettajien omaan työhön. Työelämäjaksojen organisoinnin kannalta on lisäksi tarpeen kerätä tietoa siitä, miten työelämäjaksoille osallistuneet opettajat kehittäisivät itse työelämäjaksoja. Näiden kehittämisajatuksien pohjalta lähdettiin kokoamaan suosituksia, joita työelämäjaksoja koordinoivien tahojen olisi hyvä huomioida.

Näiden muutosten jälkeen käytettävissä olevan aineiston pohjalta prosessin edetessä uudelleen muotoutuneet tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Millä tavalla työelämäjaksoille osallistuneet opettajat arvioivat työelämäjakson kehittäneen heidän ammatillista osaamistaan?
 - a. Pedagoginen osaaminen
 - b. Kehittämisosaaminen
 - c. Substanssiosaaminen
 - d. Työyhteisöosaaminen
- 2) Millä tavalla työelämäjaksoille osallistuneet opettajat kehittäisivät työelämäjaksoja?

5.2 Kohderyhmä ja aineisto

Opinnäytetyön kohderyhmänä olleet opettajat ovat Keskuspuiston ammattiopiston, Ammattiopisto Luovin, Stadin ammattiopiston sekä Oulun seudun ammattiopiston ammatillisia opettajia. Opinnäytetyössä käytetty aineisto koostui työelämäjaksoille osallistuneiden opettajien laatimista raporteista. Työelämäjaksoille osallistuville opettajille laadittiin yleisohjeistus siitä, miten työelämäjakson käytännön järjestelyt hoidetaan ja miten työelämäjakso toteutetaan. Lisäksi opettajien ohjeistus sisälsi työelämäjakson

raportointiohjeet. Raportin muoto oli vapaa, mutta sen tuli sisältää ainakin seuraavat asiat:

- taustatiedot, tiedot opettajasta ja työelämäjakson ajoituksesta
- kuvaus työpaikasta
- tavoitteet jaksolle, myös muuttuivatko tavoitteet jakson aikana (omat sekä projektin tavoitteet)
- kuvaus siitä, miten tavoitteet saavutettiin
- jakson toteutus, tehtävät ja työajat
- kokemukset jaksolta, mitä opin, mitä en oppinut, yllätykset
- työpaikkaohjaajien koulutuksen toteutus työpaikalla (millä tavalla ja ketä koulutit, mitä haasteita)
- miten jaksolla oppimani asiat vaikuttavat työhöni ja opettajana toimimiseen
- mitä voin jakaa oppimastani koko työyhteisölleni, koko oppilaitokselle
- mitä muutoksia ehdotan työyhteisölle, oppilaitokselle, ammatilliselle koulutukselle
- kehittämis ehdotukseni työelämäjaksolle

Raportin vapaasta muodosta ja ulkoasusta huolimatta ne noudattivat samaa kaavaa. Kaikki käytettävissä olevat raportit olivat Word-dokumentteja, joiden pituus vaihteli yhden ja neljän A4-sivun välillä. Vaadittuja sisältöjä käsiteltiin raporteissa vaihtelevasti. Vain yhdessä raportissa oli käytetty kuvia tekstin rinnalla.

Työelämäjaksot, joista aineistona käytetyt raportit on kirjoitettu, toteutettiin vuoden 2011 ja kevään 2012 aikana. Tekstimuotoisia raportteja oli käytettävissä 15, joista Keskuspuiston ammattiopiston opettajien raportteja oli neljä, Ammattiopisto Luovista neljä, Oulun seudun ammattiopistosta kolme ja Stadin ammattiopistosta neljä. Tutkimusluvut raporttien käyttöä varten pyydettiin kirjallisesti jokaisen kumppanioppilaitoksen johdolta, lisäksi Stadin ammattiopiston osalta tutkimuslupa anottiin Helsingin kaupungin opetusvirastolta. Lupa raporttien käyttöön opinnäytetyössä pyydettiin myös erikseen sähköpostitse jokaiselta raportin kirjoittaneelta opettajalta. Lupaa raportin käyttöön pyydettiin yhteensä 18 opettajalta, joista kolme jätti vastaamatta sähköpostiviestiin. Näitä kolmea raporttia ei ole käytetty aineistona.

Opinnäytetyössä käytettyjen raporttien jakautuminen alakohtaisesti painottuu tekniikan ja liikenteen alalle. Tämä johtuu siitä, että projektikumppanina toimivassa Stadin ammattiopistossa projektia toteutettiin vuosina 2011 ja 2012 pääasiassa tekniikan ja liiken-

teen alalla. Työelämäjaksoraportteja saatiin myös matkailu-, ravitsemis- ja talousalalta, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalta, sosiaali- ja terveysalalta, luonnontieteiden alalta sekä kulttuurialalta. Raporttien alakohtainen jakautuminen on kuvattu taulukossa 1. Tutkinnot, joita raporttien laatijat opettavat, on jätetty yksilöimättä anonymiteetin säilyttämisen takaamiseksi.

Taulukko 1. Aineiston jakautuminen koulutusalaakohtaisesti.

Koulutusala	Käytettävissä olevan aineiston määrä
Tekniikan ja liikenteen ala	6
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	4
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	1
Sosiaali- ja terveysala	1
Luonnontieteiden ala	2
Kulttuuriala	2
Yhteensä	16

Kirjallisten raporttien tueksi tässä opinnäytetyössä käytettiin aineistona yhtä ammatillisen erityisopettajan haastattelua. Haastateltu opettaja osallistui työelämäjaksolle kahdessa osassa vuosina 2010 ja 2011, mutta hänen työelämäjaksonsa toteutui tuolloin vielä käynnissä olleen toisen projektin rahoituksella. Haastattelussa esiin nousseita kokemuksia ja näkemyksiä analysoitiin tässä opinnäytetyössä samalla tavalla kuin tekstimuotoisiakin raportteja ja haastatteluaineistoa käytettiin raporttien rinnalla. Puhekielisestä, litteroidusta haastatteluaineistosta opinnäytetyön tulososioon nostetut lainaukset muokattiin siten, että kieliasu noudattelee samaa linjaa tekstimuotoisten raporttien kanssa, jotta haastatteluosuutta ei voi tunnistaa suoraan tekstistä.

5.3 Kvalitatiivinen tutkimus

Pohtiessaan tutkimusmetodin valintaa tutkijan on syytä miettiä, mikä lähestymistapa tuo parhaiten selville juuri niihin ongelmiin, joita hän haluaa tutkia. Kvalitatiivinen metodologian valinta on perusteltua silloin, kun halutaan etsiä uusia näkökulmia, selvittää vähän tunnettuja ilmiöitä ja tunnistaa syy-seuraussuhteita. Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on jonkin todellisen ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen kokonais-

valtaisesti. Tiedon keruun lähteenä toimii ihminen ja usein tiedon keruu perustuu tutkijan ja tutkittavan vuorovaikutukseen, esimerkiksi haastattelutilanteessa. Kvalitatiivisella tutkimuksella on yleensä vaikeampi tuottaa yleistettävää tietoa, vaan se keskittyy ainutlaatuisten tapausten käsittelyyn ja tulkintaan, joissa tutkittavan ääni pääsee esille. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2001: 127–128, 152–155.)

Kvalitatiivinen tutkimus ei yleensä ole yleistettävissä eikä sen pohjalta voida tehdä tilastollisia oletuksia. Aineistoa tulee aina tarkastella kokonaisuutena. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään suuren joukon ja tilastollisen argumentoinnin sijaan yksittäistapausten selittämiseen ja syvälliseen ymmärtämiseen. (Alasuutari 1999: 38–39.) Kvalitatiivisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi sekä erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Näitä menetelmiä voidaan käyttää joko vaihtoehtoisesti, rinnan tai eri tavoin yhdisteltynä. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 71.)

Tämän opinnäytetyön aihepiiriä lähdettiin selvittämään kvalitatiivisena tutkimuksena siksi, että työn yhtenä tavoitteena oli saada tuotettua laadullista arviointitietoa Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektille. Toinen lähtökohta oli työelämäjaksojen tuoman lisäarvon ymmärtäminen syvällisemmällä tasolla, mitä olisi kvantitatiivisessa tutkimuksessa ollut haastavaa saada näkyväksi. Aineistosta toivottiin nousevan esiin ammatillisen osaamisen kehittymiseen myös sellaisia näkökulmia, joita ei ehkä osattaisi opettajilta kysyä.

5.3.1 Dokumentit aineistonkeruumenetelmänä

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistona käytettävä kirjallinen materiaali on jaettavissa kahteen luokkaan: yksityisiin dokumentteihin ja joukkotiedotuksen tuotteisiin. Yksityiset dokumentit voivat olla esimerkiksi puheita, esseitä, kirjeitä, päiväkirjoja, muistelmia tai sopimuksia. Joukkotiedotuksen tuotteilla puolestaan tarkoitetaan esimerkiksi lehtiartikleita sekä elokuvia ja radio- tai tv-ohjelmia, vaikka jälkimmäiset eivät olekaan kirjallista materiaalia. Näiden kaikkien dokumenttien analyysissä voidaan käyttää sisällönanalyysia. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 84.)

Yksityisten dokumenttien, tämän opinnäytetyön tapauksessa työelämäjaksoraporttien, käyttö tutkimusaineistona pitää sisällään oletuksen, että kirjoittaja kykenee ilmaisemaan itseään kirjallisesti. Tiedonantajan ikä ja kirjalliset kyvyt muodostuvat monesti

tutkimuksen kynnyskysymyksiksi. Uhkana on, että kirjallinen aineisto saattaa tuottaa tutkijalle heikon tutkimusaineiston. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 84.)

Tässä opinnäytetyössä kirjallisten dokumenttien käyttäminen oli perusteltua siksi, että työelämäjaksoraportin laatiminen kuuluu jokaisen työelämäjaksolle osallistuvan opettajan tehtäviin jakson päätyttyä. Aineisto siis oli jo valmiina olemassa ja on tärkeää, että työelämäjaksoista laadittuja raportteja hyödynnetään esimerkiksi työelämäjaksojen kehittämisessä. Lähtökohtaisena oletuksena aineiston keruussa oli, että opettajan tehtävässä työskentelevällä henkilöllä on koulutuksensa ansiosta riittävä kyky ilmaista itseään kirjallisesti niin, että tuotosta voidaan käyttää myös tutkimusaineistona.

5.3.2 Haastattelu

Haastattelun tarkoituksena on selvittää, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii. Haastattelun käyttämisen vahvuutena on ennen kaikkea sen joustavuus: haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selvittää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. Kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin haastatteliija katsoo sen tarpeelliseksi. Haastattelussa on tavoitteena saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Siksi haastattelukysymykset tai aiheet on hyvä antaa haastateltavalle jo etukäteen. Lisäksi haastattelun etuna on se, että haastatteliija voi toimia samalla myös havainnoitsijana. Sen lisäksi, mitä haastateltava aiheesta kertoo, on tärkeää se, miten hän sen kertoo. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 72–73.)

Lomakehaastattelulla, teemahaastattelulla ja syvähaastattelulla pystytään tutkimaan monenlaisia ilmiöitä ja hakemaan vastauksia erilaisiin ongelmiin. Näiden haastattelumuotojen ero perustuu haastattelun pohjana käytettävän rungon strukturoinnin asteeseen. Lomakehaastattelu on näistä menetelmistä strukturoiduin. Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa edetään tiettyjen etukäteen valittujen teemojen mukaisesti ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Syvähaastattelu puolestaan on täysin strukturoimaton: vain ilmiö, josta keskustellaan, on määritelty. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 74–75.)

Kirjallisten dokumenttien lisäksi tässä opinnäytetyössä käytettiin teemahaastattelua aineiston keruun tueksi. Teemahaastattelussa korostuvat ihmisten tulkinnat tutkittavasta asiasta, heidän asioille antamansa merkitykset sekä se, miten merkitykset syntyvät

vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimusongelmien mukaisesti. Etukäteen valittujen teemojen tulee perustua tutkimuksen viitekehykseen. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 75.)

Lisäaineistona käytetty haastattelu toteutettiin toukokuussa 2013. Haastateltavalle opettajalle lähetettiin haastattelun keskeiset kysymykset etukäteen tutustuttavaksi. Haastattelu kulki pääasiassa ennakoon valmisteltujen kysymysten pohjalta, mutta tarvittaessa haastattelija esitti tarkentavia lisäkysymyksiä. Haastateltavalle pyrittiin antamaan riittävästi liikkumavaraa kertoa kokemuksiaan. Haastattelu kesti noin puoli tuntia ja se toteutettiin kahvilaympäristössä. Haastattelu nauhoitettiin ja myöhemmin litte- roitiin, jonka jälkeen haastatteluaineisto analysoitiin samalla tavalla kuin raporttiaineis- tokin. Anonymiteetin säilyttämiseksi puhekielinen aineisto muokattiin siten, että se nou- dattelee samaa linjaa tekstimuotoisten raporttien kanssa.

5.3.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa kvalitatiivi- sissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysi perustuu tutkijan tekemään päätökseen siitä, mit- kä ovat häntä kyseisessä aineistossa kiinnostavia asioita. Aineisto käydään läpi ja ero- tellaan sekä merkitään ne asiat, jotka sisältyvät kiinnostukseen. Kaikki muu jätetään pois tutkimuksesta. Poimitut asiat kootaan yhteen ja erilleen muusta aineistosta, luoki- tellaan, teemoitellaan tai tyypitellään sekä niistä kirjoitetaan yhteenveto. Kiinnostavien asioiden rajaaminen on erittäin tärkeää ja niistä on kerrottava kaikki, mikä aineistosta on mahdollista löytää. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 91–92.)

Luokittelu on yksinkertaisimpia tapoja järjestää aineistoa. Alkeellisimmillaan aineistosta määritellään luokkia ja lasketaan, montako kertaa kukin luokka esiintyy aineistossa. Luokiteltu aineisto voidaan esittää taulukkona. Teemoittelu on luokittelun kaltaista, mut- ta siinä painottuu, mitä kustakin teemasta on sanottu. Laadullinen aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan. Siten on mahdollista vertailla tiettyjen tee- mojen esiintymistä aineistossa. Tyypittelyssä puolestaan aineisto ryhmitetään tietyiksi typeiksi, esimerkiksi tiettyjen teemojen sisältä etsitään näkemyksille yhteisiä ominai- suuksia ja muodostetaan näistä näkemyksistä eräänlainen tyypiesimerkki. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 93.)

Tässä opinnäytetyössä käytetty aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Aineiston järjestämisessä käytettiin teemoittelua. Teemat muodostuivat etukäteen määritellyistä tutkimuskysymyksistä. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen (”Millä tavalla työelämäjaksoille osallistuneet opettajat arvioivat työelämäjakson kehittäneen heidän ammatillista osaamistaan?”) liittyvät vastaukset teemoiteltiin Helakorven (2001) määrittelemien ammatillisten opettajien osaamisalueiden mukaan. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen lähtökohta on siis deduktiivinen eli teorialähtöinen. Toista tutkimuskysymystä lähestytään induktiivisesti eli aineistolähtöisesti.

6 Tulokset

Tässä kappaleessa esitellään opinnäytetyön keskeiset tulokset tutkimuskysymyksittäin. Kappaleessa käytetyt lainaukset ovat pääosin sanatarkkoja otteita aineistosta. Epäselvyyksien välttämiseksi joitakin väärin kirjoitettuja termejä on korjattu oikeiksi, esimerkiksi opiskelijan työelämäjakso on korvattu termillä opiskelijan työssäoppimisjakso. Tarvittaessa lainauksista on jätetty ammattialakohtaisia sanoja tai muita viittauksia pois, jotta kirjoittajaa ei tunnisteta.

6.1 Millä tavalla työelämäjaksoille osallistuneet opettajat arvioivat työelämäjakson kehittäneen heidän ammatillista osaamistaan?

Opinnäytetyön ensimmäiseen tutkimuskysymykseen haettiin vastausta teemoittelemalla aineisto Helakorven (2001) ammatillisen opettajan osaamisalueiden luokitusten mukaisesti pedagogiseen osaamiseen, kehittämisosaamiseen, työyhteisöosaamiseen sekä substanssiosaamiseen. Pääteemojen alle avattiin edelleen Helakorven teorian mukaisesti alateemat, joista kyseiset osaamisen alueet muodostuvat. Aineistosta haettiin alateemoihin sopivia viittauksia ja aineisto purettiin siltä pohjalta alateemojen alle.

Taulukko 2. Teemat ja alateemat sekä viittausten jakautuminen alateemoittain.

PÄÄTEEMA	ALATEEMA	VIITTAUKSIA, kpl
Pedagoginen osaaminen	kasvattajana toimiminen	1
	oppiminen	3
	oppimaan oppiminen	0
	opiskelijan ohjaaminen itseohjautuvaksi toimijaksi	6
	oppimisprosessien ja -tapojen ymmärtäminen	5
	ymmärrys siitä, miten tiettyjä sisältöjä voidaan opettaa	18
	oppimista vaikeuttavien tekijöiden ymmärtäminen	7
Kehittämisaosaaminen	oman työn ja työyhteisön jatkuva kehittäminen	10
	tieteellisen tutkimuksen ja kehittämistyön metodien tuntemus ja niiden soveltaminen omaan työhön	1
	ongelmien tunnistaminen	1
	luova ongelmanratkaisu	2
	tietoisuus oman ammattialan kehittymisestä	9
	yhteiskunnallisen kehityksen suuntien ymmärtäminen	4
Työyhteisöosaaminen	tiimityö	3
	verkostoituminen	19
	oman organisaation taloudellisen perustan ymmärtäminen ja soveltaminen omaan työyhteisöön/ympäristöön	0
	asiakkaat: työelämän edustajat, tulevat opiskelijat, muut ulkoiset asiakkaat	2
	koulutuksen markkinointi	0
	koulutusprosessin hallinta	1
Substanssiosaaminen	oman alan hallinta: teoreettisesti ja käytännön tasolla	22
	teoriatiedon soveltaminen käytäntöön	3
	tilannesidonnaisuuksien ymmärtäminen (ammattillisen kokemuksen kautta)	3
	oman alan historiallisen ja yhteiskunnallisen taustan tuntemus ja ymmärtäminen	0
	oman alan ammattikuntien tuntemus	1
	käytännön työtehtävien riittävä hallinta	2
	työelämän pelisääntöjen tuntemus	2
	työyhteisön jäsenenä toimiminen erilaisissa konteksteissa (työkulttuurit)	9
	ammattikunnan yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen ymmärrys	0
	asiakaspalveluosaaminen	2

6.1.1 Pedagoginen osaaminen

Helakorven (2001) mukaan pedagoginen osaaminen muodostuu seuraavista osa-alueista: kasvattajana toimiminen, oppiminen, oppimaan oppiminen, opiskelijan ohjaaminen itseohjautuvaksi toimijaksi, oppimisprosessien ja -tapojen ymmärtäminen, ymmärrys siitä, miten tiettyjä sisältöjä voidaan opettaa sekä oppimista vaikeuttavien tekijöiden ymmärtäminen.

Tutkimusaineistossa viittauksia pedagogiseen osaamiseen ja sen lisääntymiseen oli yhteensä 40 kappaletta. Tärkeimmäksi osa-alueeksi aineiston perusteella nousi ymmärrys siitä, miten tiettyjä sisältöjä voidaan opettaa (yhteensä 18 viittausta). Useimmat viittaukset (12) liittyivät konkreettisten työtehtävien, -menetelmien ja -välineiden käyttöön sekä niiden opettamiseen opiskelijoille.

”Opetusta suunnitellessani muistan varmasti vielä pitkään työelämäjakson työpaikan käytänteitä ja sovellan niitä opetukseen.”

”Sain myös erityisen hyviä opetusmateriaalivinkkejä nimenomaan korjausrakentamiseen liittyen.”

”Jaksolla oppimista asioista voin laatia uusia ajanmukaisia harjoitustöitä opiskelijoillemme.”

Olennainen osa ammatillisen opettajan työnkuvaa on myös opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen ohjaaminen. Työssäoppimisen ohjausosaamisen lisääntyminen mainittiin aineistossa kuusi kertaa.

”Voisi olla hyvä käytäntö, jos opettaja pääsisi mukaan työntekoon vaikka ensimmäiseksi työpäiväksi ja kävisi työskentelemässä työssäoppimisjakson vaikka opiskelijan työparina joitain päiviä.”

”Toivon mukaan osaan antaa parempaa ohjausta seuraavalla kerralla, kun ohjaan opiskelijoita työssäoppimisjaksolle.”

”Jaksolla näki sen, miten tärkeää on irrottautua itsekkin mukaan työpaikalle useammaksi työpäiväksi silloin, kun opiskelija lähtee työssäoppimaan. Pelkät käynnit eivät riitä.”

”Opiskelijan työtehtävien täytyy olla tarkkaan räätälöityjä.”

Myös opetuksen työelämälähtöisyyden merkitys korostui työelämäjaksolla opittujen asioiden kautta.

”Opetuksen täytyy olla entistä enemmän työelämälähtöisempää. Se oli tiedossa jo ennen työelämäjaksoa, mutta jaksolla käsitys vahvistui.”

Seuraavaksi eniten mainintoja pedagogisen osaamisen lisääntymisen alueella liittyi opiskelijan ohjaamiseen itseohjautuvaksi toimijaksi, oppimisprosessien ja -tapojen ymmärtämiseen (kuusi viittausta) sekä oppimista vaikeuttavien tekijöiden ymmärtämiseen (seitsemän viittausta).

”Jatkossa omassa opetuksessani tulen korostamaan enemmän työhön olennaisesti kuuluvaa vastuullisuutta, itsenäisyyttä ja omatoimisuutta.”

”Kaiken kaikkiaan jaksosta jäi päällimmäisenä mieleen se, että kuinka tärkeää on opiskelijoiden perehdytys ja valmentaminen työssäoppimisjaksolle.”

”Työpaikalla on liian vähän mahdollisuuksia ohjata opiskelijoita. Siihen täytyy kiinnittää entistä enemmän huomiota, minkälaisen opiskelijan voi laittaa mihinkin työpaikkaan.”

Ymmärrys näiden alateemojen asioihin syntyi aineiston perusteella pitkälti sitä kautta, että opettaja uuteen työyhteisöön mennessään kävi läpi mahdollisesti täysin samoja tuntemuksia kuin mitä opiskelijatkin työssäoppimisjaksoa aloittaessaan kokevat – jännittämistä, epävarmuutta ja tuen tarvetta työpaikalla. Näistä tuntemuksista osa aineiston tuottajista oli tehnyt johtopäätöksen, että erityisen tärkeää on oppilaitosympäristössä valmentaa ja perehdyttää opiskelijaa riittävästi jo ennen työssäoppimisjakson alkua.

”Erityisopiskelijoita ohjatessa työssäoppimisjaksoille on erityisen tärkeää, että tuki on riittävää.”

”Hyvän oppitunnin ja muistutuksen sai myös siitä, miltä tuntuu paikkaa hakea ja miltä tuntuu aina uuteen paikkaan mennä. Vaikka en henkilökohtaisesti ole mikään ’jännittäjätyyppi’, niin uuteen paikkaan meneminen on aina jännittävää ja kuinka jännittävää se voi olla noista meidän nuorista, jotka ehkä menevät elämänsä ensimmäiseen paikkaan.”

Joskus työelämäjakson aikana voi osoittautua, ettei jokin työpaikka olekaan sopiva opiskelijoiden työssäoppimisjaksoille. Työhyvinvointiin, -turvallisuuteen ja työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät eivät välttämättä opiskelijoiden ohjaukskäynneillä tule esille.

”Sain sellaista uutta tietoa, mitä en olisi ehkä saanut, jos olisin ollut vain opiskelijaa tapaamassa työssäoppimisjaksolla. (...) Tein johtopäätöksen, että kyseiseen paikkaan ei voi opiskelijaa laittaa, koska työergonomia oli huono. Tällaisia ei pääse näkemään, jos ei itse ole paikan päällä.”

6.1.2 Kehittämisaosaaminen

Kehittämisaosaamiseen liittyviä mainintoja aineistosta löytyi yhteensä 27 kappaletta. Kehittämisaosaaminen alateemoiteltiin oman työn ja työyhteisön jatkuvaan kehittämiseen, tieteellisen tutkimuksen ja kehittämistyön metodien tuntemukseen ja niiden soveltamiseen omaan työhön, ongelmien tunnistamiseen, luovaan ongelmanratkaisuun, tietoisuuteen oman ammattialan kehittymisestä sekä yhteiskunnallisen kehityksen suuntien ymmärtämiseen.

Eniten (10 kappaletta) viittauksia aineistossa oli kehittämisaosaamisen teeman alla oman työn sekä työyhteisön jatkuvaan kehittämiseen.

”Ammatillisen koulutuksen opettajan työelämäjakso oli piristysruiske ja se pitäisi tehdä lakisääteiseksi opettajille. (...) Opettajat etääntyvät helposti oikeasta työelämästä ja peilaavat opetusta vanhoihin, vuosia sitten kokeneisiinsa työelämän asioihin, jotka saattavat ja usein ovatkin vanhentuneita.”

”(...) ja sain samalla paljon vinkkejä, mihin painopiste kannattaa sijoittaa omassa opetuksessa.”

”Toivottavasti käsittelen asioita enemmän siitä näkökulmasta, mikä on tällä hetkellä oikeasti alan yrityksessä. Osaan paremmin arvioida, mitkä asiat ovat oleellisia ja mitkä eivät.”

”(...) ja voin opiskelijoille kertoa, että näin ’oikeissa’ töissäkin tehdään.”

”Tuli sellainen olo, kun näki, miten ala on muuttumassa, että tätä täytyy jatkaa. Täytyy olla itse aktiivinen, että pysyy kärryillä asioista. (...) Kannustin myös muitakin tiimissä, että kannattaa lähteä, ja aika moni on lähtenytkin työelämäjaksolle.”

”Näyttöjen toteutusta suunnitellessa miettii entistä tarkemmin, mitä asioita voi näyttää missäkin työpaikassa.”

Seuraavaksi eniten (yhdeksän kappaletta) viittauksia aineistossa oli tietoisuuteen oman ammattialan kehittymisestä.

”Puualan koulutuksessa tulisi keskittyä nykyistä enemmän valmislevyharjoituksiin.”

”Työelämäjakson aikana minulle varmistui, että olen opetuksessa pystynyt huomioimaan alan kehityksen.”

”Kuukauden aikana minulle muodostui selkeä kuva, mihin ala on menossa.”

”Oli yllätys, että työtahti on niin järkyttävän kova.”

”Monet asiat olivat kyllä menneet eteenpäinkin. Esimerkiksi tietotekniikan hyödyntäminen, luomu- ja lähiruoka-asiat sekä ympäristöasiat.”

Tietoisuus oman ammattialan kehityksestä linkittyy olennaisesti myös yhteiskunnallisen kehityksen suuntien ymmärtämisen kautta opetussuunnitelmatyöhön, joista aineistossa oli neljä mainintaa.

”Puhdistusalan koulutuksessa tulisi jatkossa huomioida paremmin siivoojien perustehtävä. (...) Näiden tutkinnon osien laajuutta voisi lisätä. Valinnaisissa tutkinnon osissa voisi keskittyä olennaiseen.”

”Suosittelen kaikille ammattikoulun opettajille kuukauden komennusta. Varsinkin opetussuunnitelman laatijat löytäisivät tuoretta näkemystä.”

6.1.3 Työyhteisöosaaminen

Työyhteisöosaamisen alateemoihin lukeutuvat tiimityö, verkostoituminen, oman organisaation taloudellisen perustan ymmärtäminen ja soveltaminen omaan työyhteisöön/-ympäristöön, ulkoiset asiakkaat (esimerkiksi työelämän edustajat ja tulevat opiskelijat), koulutuksen markkinointi sekä koulutusprosessin hallinta. Työyhteisöosaamiseen liittyviä viittauksia aineistossa mainittiin yhteensä 25 kertaa.

Ylivoimaisesti tärkeimpänä työyhteisöosaamisen kehittämisessä mainittiin verkostot ja verkostoituminen, joihin aineistossa viitattiin 19 kertaa. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että työelämäjakso tarjosi mahdollisuuden verkostoitua oman alan työelämäedustajien kanssa sekä tutustua ihmisiin ja työympäristöihin syvällisemmin kuin esimerkiksi tavanomaisten opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen ohjauksen yhteydessä.

”Neliviikkoinen tehdasvierailuni oli virkistävä kokemus: riittävän pitkä aika tutustua työntekijöihin ja töihin.”

”Arvioni mukaan jakso oli siis onnistunut myös suhteiden edistämisen kannalta.”

”Alusta saakka meille oli selvää, että jakson tarkoitus on luoda tiiviimpi yhteistyökuvio toistemme kanssa. Koen, että tämä ei olisi onnistunut ilman, että meillä olisi ollut mahdollisuutta kasvotusten asiaa miettiä ja suunnitella.”

”Kaikki oli kuitenkin yhtä mieltä siitä, että kun on joku tuttu henkilö olemassa molemmissa paikoissa, niin yhteydenotto/-pito on paljon luontevampaa.”

”Kuukauden aikana tapasin tutustuin uusiin henkilöihin, ja sovimme muun muassa lukuvuosien aikana järjestettävistä yritysvierailuista.”

”Perehdytyksen lisäksi sain myös paljon uusia asiantuntijakontakteja.”

Lisäksi työyhteisöosaamiseen liittyen kaksi mainintaa aineistossa oli myös tiimityöstä. Viittaukset liittyivät tiedon jakamiseen omalle työyhteisölle sen jälkeen, kun opettaja oli ollut työelämäjaksolla oppimassa jotakin uutta.

”Näitä edellä mainittuja asioita haluan korostaa myös työyhteisölleni.”

6.1.4 Substanssiosaaminen

Aineistosta löydettyjen mainintojen perusteella substanssiosaamisen lisääntyminen näyttäisi nousevan tärkeimmäksi työelämäjaksojen anniksi. Substanssiosaamisen lisääntymiseen mainittavia viittauksia löytyi yhteensä 44 kappaletta. Alateemoitteluissa käytettiin oman alan hallintaa (teoreettisesti ja käytännön tasolla), teorian tiedon soveltamista käytäntöön, tilannesidonnaisuuksien ymmärtämistä ammatillisen kokemuksen kautta, oman alan historiallisen ja yhteiskunnallisen taustan tuntemusta ja ymmärrystä, oman alan ammattikuntien tuntemusta, käytännön työtehtävien riittävää hallintaa, työelämän pelisääntöjen tuntemusta, työyhteisön jäsenenä toimimista erilaisissa konteksteissa, ammattikunnan yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen ymmärrystä sekä asiakaspalveluosaamista. Viittauksista puolet (22) liittyivät oman ammattialan hallinnan lisääntymiseen sekä teoreettisesti että käytännön tasolla.

”Olen päässyt osallistumaan ja tekemään monenlaisia työtehtäviä huoneiden siivouksesta, tilaustarjoiluun ja jopa muutaman tarjouskirjeenkin pääsin kirjoittamaan.”

”En ole aiemmin ollut työelämäjaksolla ja koin tärkeäksi, että näen mitä siivousalalla nykyään tapahtuu.”

”Työelämäjaksolla huomasin, että tekniikka on mennyt kymmenen vuoden aikana eteenpäin.”

”Uusina asioina jakson aikana opin liikkeen pyörittämisen rutiineja ja asiakaspalvelua.”

”Tein juuri sellaisia töitä, joihin opiskelijamme työssäoppimisjaksoilla ja valmistuttuaan joutuvat.”

Toiseksi tärkeimmäksi osaksi substanssiosaamisen vahvistumisessa nousi aineiston pohjalta työyhteisön jäsenenä toimiminen erilaisissa konteksteissa (yhdeksän viittausta).

”Minulla oli mahdollisuus tutustua kahden erilaisen erityisoppilaitoksen toimintaan ja elää erityisopetuksen arkea yhtenä työryhmän jäsenenä.”

”Se, kuinka hyvin sopeuduin tähän työhön oli yllättävää. Odotin sopivani hyvin tähän työhön ja paikkaan, mutta en ihan näin hyvin. Tulen hyvin toimeen kaikkien työntekijöiden ja harjoittelijoiden kanssa.”

”Tästä kokemuksesta voisi ehkä yleistää sen, että kun tulee työssäoppiin tällaiseen yritykseen, kannattaa nöyrästi opetella yrityksen käytännöt ja kuunnella kokeneita työntekijöitä.”

Työyhteisön jäsenenä toimimiseen viitattiin aineistossa useimmiten niin, että opettaja oppii työpaikalta asioita esimerkiksi oman alansa substanssiosaamiseen liittyen. Usein aineistosta kuitenkin ilmeni myös se, että vastavuoroisesti opettaja tuo työelämäjaksolla omaa osaamistaan työyhteisön käyttöön. Tämä toteutuu toimimalla työyhteisön täysivaltaisena jäsenenä työelämäjakson ajan ja tekemällä samoja tehtäviä kuin muutkin työyhteisön jäsenet, mutta myös opettajan oman erityisosaamisen hyödyntämisenä työpaikalla esimerkiksi erilaisten kehittämistehtävien tai opettajaa varten räätälöityjen työtehtävien kautta.

”Olin mukana ohjaajana apuvälinekurssilla sekä kartutin taitojani apuvälineiden asennuksissa ja räätälöinneissä.”

”Kehittämispäällikkö H.A. kertoi, että alkaa käyttämään materiaalia koulutustilaisuuksissa.”

”Työelämäjakson aikana annoin kehittämis ehdotuksia myös työpaikalle.”

6.2 Millä tavalla työelämäjaksoille osallistuneet opettajat kehittäisivät työelämäjaksoja?

Tämän osion analyysissä hyödynnettiin olemassa olevaa aineistoa käymällä se uudelleen läpi niin, että kaikki opettajien raporteissaan työelämäjaksoja kohtaan esittämät kehittämis ehdotukset poimittiin teksteistä. Suoraan työelämäjaksoja koskevia kehittämis ehdotuksia oli poimittavissa kaikkiaan 13 raportista. Myös haastattelussa kysyttiin erikseen, minkälaisia kehittämis ehdotuksia haastateltavalla oli työelämäjaksoille, ja hän mainitsi niitä viisi. Yhteensä kehittämis ehdotuksia tuli 26 kappaletta. Kehittämis ehdotusten kokoamisen jälkeen muodostettiin ja yhdisteltiin teemoja sen mukaan, minkä verran mainintoja eri aihealueista ilmeni. Poiminnot järjesteltiin uudelleen teemojen alle.

Aineiston pohjalta muodostetut, työelämäjaksojen kehittämiseen liittyvät teemat ovat seuraavat:

- työelämäjakson suorituspaikan valintaan ja työtehtävien määrittämiseen liittyvät kehittämis ehdotukset
- työpaikkaohjaajan kouluttamisvelvoitteeseen liittyvät kehittämis ehdotukset
- työelämäjaksojen suorittamiseen ja organisointiin liittyvät kehittämis ehdotukset
- työelämäjakson ajankohtaan tai keston liittyvät kehittämis ehdotukset
- työelämäjaksolla tarvittaviin lomakkeisiin liittyvät kehittämis ehdotukset.

6.2.1 Työelämäjakson suorituspaikan valinta tai työtehtävien määrittäminen

Suurin osa (6) aineistosta nousseista kehittämis ehdotuksista liittyi työelämäjakson suorituspaikan valintaan tai työtehtävien määrittämiseen. Aineistosta ilmenee, että työelämäjaksopaikan valitseminen koetaan ensisijaisen tärkeäksi asiaksi onnistuneen työelämäjakson toteutumisen kannalta. Työpaikan pitää pystyä tarjoamaan opettajan työelämäjakson ajaksi tarpeeksi monipuolisia työtehtäviä, jotka mahdollistavat substanssiosaamisen päivittämisen, mutta myös riittävästi ohjausta.

”Työelämäjakson onnistuminen riippuu siitä miten hyvin työpaikassa on valmiutta ja halukkuutta ohjata opettajaa työelämäjakson aikana. Mahdolliset tehtävät, joita voidaan osoittaa opettajalle työpaikkaohjaajien koulutuksen ja tutustumisen lisäksi saattavat näin lyhyenä aikana olla rajalliset.”

”... ja ehdotankin, että opettajien olisi syytä mennä työelämäjaksolla sekä ravintolan että suurtalouden ja kahviloiden palvelukseen. Näin saa laajan alueen kartoitetuksi.”

”Paljon vaikuttaa millaiseen paikkaan menee. Jossakin paikassa pääpaino voi olla tekemisessä ja toisessa enemmän palveluihin tutustumisessa.”

”Omalla kohdallani olen iloinen siitä, että minulla oli mahdollisuus osallistua työelämäjaksoni aikana useampaan kuin yhteen työpaikkaan ja sain näin enemmän kokemuksia.”

”Ainakin minun tapauksessani olisi ollut myös hyötyä, jos olisin voinut olla heti perään myös arkkitehtitoimistossa ja rakennusliikkeessä.”

Yksi työelämäjakson suorituspaikan valintaan liittyvistä kehittämisehdotuksista oli työelämän edustajien mukaan ottaminen työelämäjakson suunnitteluun, jotta työelämäjaksoista olisi mahdollisimman paljon hyötyä opetuksen kehittämiseksi.

”Työelämäjaksot voisivat olla enemmänkin valintaa eri kohteiden välillä, jotta voisi tutustua eri työmenetelmiin. Jaksot voisi olla joko rakennuttajien tai pääurakoitsijoiden kanssa yhdessä miettimä. Miettimisen lähtökohta voisi olla mikä ko. kohteista olisi paras tulevaisuuden rakentamisen kannalta.”

6.2.2 Työpaikkaohjaajan kouluttamisvelvoite

Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektin aikana järjestetyissä työelämäjaksoissa oli yhtenä tavoitteena, että jokainen työelämäjaksolle osallistuva opettaja kouluttaa jakson aikana vähintään yhden työpaikkaohjaajan Opetushallituksen perusteiden mukaisesti. Aineistosta poimituista kehittämisehdotuksista viisi kappaletta liittyi kouluttamisvelvoitteeseen. Useimmiten haasteeksi muodostui yhteisen ajan löytäminen koulutuksen toteutukselle.

”Ehkä suurimpana haasteena koin ajan löytymisen asioiden kirjaamista varten.”

”Työpaikkaohjaajakoulutuksen koin työpaikalla melkoisen hankalaksi. (...) Työelämäjaksoni kolme ensimmäistä viikkoa oli taistelua siitä, kuka työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuisi, vaikkakin esimies oli nimennyt siihen henkilön. (...) Lopulta yksi lupautui, kun oli pakko.”

”Haasteena on ollut lähinnä löytää sopiva aika yhteistapaamisille, ...”

”Koulutuksessa käsiteltävät materiaalit voisi olla selkeämmin järjestetty, työpaikkaohjaajien koulutus paremmin etukäteen suunniteltu.”

6.2.3 Työelämäjaksojen suorittaminen ja organisointi

Aineistossa esitetyistä kehittämis ehdotuksista viisi kappaletta liittyi siihen, että jaksolle osallistunut opettaja suositteli työelämäjaksolle osallistumista myös toisille opettajille. Myös työnantajan tuki liittyy olennaisesti työelämäjaksojen organisointiin. Se, tulisiko jakson olla pakollinen vai vapaaehtoinen, jakoi mielipiteitä.

”Suosittelen kaikille ammattikoulun opettajille kuukauden komennusta.”

”Oppilaitokselle haluan viestittää, että jokaisen opettajan olisi hyvä jalkautua oman alansa töihin, olla hetki vastuusta vapaalla ja palata rentoutuneena jatkamaan omaa työtään.”

”Koen, että työelämäjaksosta hyöttyy varmasti parhaiten silloin, kun opettaja on oikeasti itse halukas lähtemään ja kehittämään omaa ammatillista osaamista.”

”Mielestäni tämänkaltaiset jaksot pitäisi olla ammattikouluopettajille pakollisia aina tietyin väliajoin. Vain oman alan ajantasainen työelämä tietous voi taata opettajalle mahdollisuuden opettaa oikeita asioita oikeissa mittasuhteissa.”

”Työnantajan tulisi voimakkaasti tukea työelämäjaksolle lähtemistä. Sitä en tiedä, onko hyvä tapa, että työelämäjakso olisi pakollinen.”

6.2.4 Työelämäjakson ajankohta tai kesto

Työelämäjaksojen keston tai ajankohtaan liittyviä kehittämis ehdotuksia tuli aineistosta ilmi viisi kappaletta. Kaikki työelämäjaksojen kestopa maininneet olivat sitä mieltä, että työelämäjakso oli liian lyhyt.

”Aika olisi voinut olla jopa pidempi, ...”

”4 viikkoa oli aikana aika lyhyt, joten työskentelin vain yhdellä osastolla, enkä siten päässyt perehtymään muiden osastojen tapaan mallintaa.”

”Jakson pituutena neljä viikkoa oli todella lyhyt aika, joten sitä olisi pidentävä vähintään kahdeksaan viikkoon.”

Työelämäjakson ajankohta on hyvä suunnitella siten, että oma perustyö on mahdollisimman helppo järjestää työelämäjakson ajaksi.

”Työelämäjakson ajoitus osui marraskuulle sen vuoksi, että HOJKS:it oli saatu tehtyä ja opiskelijoiden arvioinnit eivät olleet vielä alkaneet. Näin olen oma työ oli tänä aikana helpoin järjestellä sijaisvoimin.”

”Pitäisi jättää työasiat pois, kun lähtee työelämäjaksolle. Meillä tehtiin samaan aikaan opetussuunnitelmia, jolloin ei voinut ihan täysin keskittyä työelämäjaksoon. Se pitäisi pystyä rauhoittamaan.”

Yksi työelämäjaksolle kahdessa osassa osallistunut opettaja koki, että työelämäjakson jakaminen osiin oli huono asia.

”Sen virheen tein, että suoritin jakson kahdessa osassa. Olisi pitänyt tehdä se putkeen.”

6.2.5 Työelämäjaksolla tarvittavat lomakkeet

Kolme esille nousseista kehittämis ehdotuksista liittyi lomakkeisiin, joita työelämäjaksolle osallistunut opettaja joutui jakson aikana joko täyttämään itse tai täyttämään työ-

paikalla. Kehittämis ehdotusten esittäjät kokivat, että lomakkeita oli liikaa ja niiden täyttäminen oli riittävän selkeiden ohjeiden puuttuessa hankalaa.

”Ainoa haittapuoli projektissa oli mielestäni liian suuri ja epäselvästi informoitu paperityö ja lomakkeet.”

”Täytettävät lomakkeet kaipaavat selkeytystä, ei ollut yhtään helppo täyttää papereita ohjattavien kanssa. Paremmat ohjeet lomakkeisiin tai selkeyttä lisää.”

”Oli yllätys, miten paljon paperitöihin meni aikaa. Yhden päivän voisi säästää raportin tekoon ja lomakkeiden täyttämiseen.”

7 Pohdinta ja johtopäätökset

7.1 Päätelmät tutkimustuloksista

Työelämäjaksojen tärkeimmät vaikutukset ammatillisen opettajan osaamisen lisääntymiselle tämän tutkimuksen tulosten perusteella ovat

- 1) oman ammattialan hallinnan vahvistuminen, sekä teoreettisesti että käytännön tasolla
- 2) verkostoituminen työelämän edustajien kanssa
- 3) ymmärryksen lisääntyminen siitä, miten tiettyjä sisältöjä voidaan opettaa
- 4) oman työn ja työyhteisön jatkuva kehittäminen

sekä

- 5) tietoisuus oman ammattialan kehittymisestä.

Tulosten perusteella voidaan päätellä, että opettajien työelämäjaksot lisäävät opettajien ammatillista osaamista varsin laaja-alaisesti. Ammatillisen osaamisen kehittymistä tapahtuu käytetyn aineiston mukaan niin pedagogisessa osaamisessa, kehittämisosaamisessa, työyhteisöosaamisessa kuin substanssiosaamisessakin. Hyvin usein opettajat lähtevät työelämäjaksolle ajatuksenaan päivittää ammattitaitoa ja oppia, mitä työelämässä nykyään tapahtuu. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että työelämäjaksojen myötä lisääntyvä osaaminen on paljon laaja-alaisempaa kuin vain substanssiosaamisen päivittämistä.

Aineistosta poimitut ja järjestellyt työelämäjaksoihin liittyvät kehittämisehdotukset koottiin suosituslistaksi työelämäjaksojen toteutuksesta. Työelämäjaksojen toteutuksen suosituksia käsitellään tarkemmin kappaleessa 7.1.2.

7.1.1 Työelämäjaksot ja ammatillisen osaamisen kehittyminen

Työelämäjaksojen yhtenä tavoitteena tulee aina olla ammatillisen osaamisen lisääntyminen opettajan omalla alalla. Tämän vuoksi työelämäjaksot toteutetaan sellaisissa paikoissa, joissa opettaja pääsee tekemään oman alansa työtehtäviä työyhteisön jäsenenä. Tuloksista voidaan havaita, että tässä opinnäytetyössä käytetyn aineiston pohjalta tärkeimmäksi anniksi työelämäjaksoilla nousikin oman ammattialan hallinnan vahvistuminen sekä teoreettisesti että käytännön tasolla. Ammatillisen osaamisen lisääntymiseen liittyvien viittausten suuri määrä liittyy siihen, että työelämäjaksoilla tehtävien työtehtävien on tarkoituskin olla konkreettisia oman alan työtehtäviä, päivittää oman alan ammattiosaamista sekä sitä kautta hahmottaa, millaisiin tehtäviin opiskelijat voisivat kyseisessä yrityksessä tai organisaatiossa sijoittua työssäoppimisjaksoilla tai työllistyessään. Työelämäjaksojen merkitystä oman alan substanssiasiantuntijuuden vahvistajana ei siis voida vähätellä.

Toinen opettajien ammatillisen osaamisen kehittymisen kannalta olennainen asia on verkostoituminen työelämän edustajien kanssa, mikä aineiston pohjalta nousi toiseksi tärkeimpänä asiana työelämäjaksojen kokemuksista. Verkostoituminen työelämän edustajien kanssa perustuu useimmiten opettajien omiin, usein pidempiaikaisiin suhteisiin. Niiden ylläpitäminen ja vahvistaminen tapahtuu pitkälti henkilökohtaisella tasolla toistuvan ja jatkuvan vuorovaikutuksen kautta esimerkiksi opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen ohjauksen kautta. Työelämäjakso mahdollistaa vuorovaikutussuhteen syventymisen, sillä opettaja osallistuu työelämäjaksolla työyhteisön toimintaan yhtenä työyhteisön jäsenenä. Kokemus saattaa tehdä yhteydenpidon entistä tiiviimmäksi, jolloin yhteisten asioiden hoitaminen, kuten opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen järjestäminen, sujuu luontevasti. Tärkeää on myös työelämän edustajien näkyminen oppilaitosympäristössä – muutaman kerran aineistossa mainittiin, että yhteistyötä tullaan jatkamaan myös siten, että työelämän edustajat vierailevat kertomassa opiskelijoille omasta työstään tai yrityksestään.

Myös ymmärrys siitä, miten tiettyjä sisältöjä voidaan opettaa, lisääntyi opettajien työelämäjaksokokemusten kautta. Käytännön työtehtävien kertaaminen ja uuden oppiminen antaa mahdollisesti uutta näkökulmaa siihen, miten asioita voidaan opettaa opiskelijoille. Työelämän vaatimuksista kertominen saa uskottavamman ulottuvuuden, kun opettaja on itse ollut työelämäjaksolla päivittämässä tietämystään siitä, mitä arki erilaisissa työympäristöissä omalla alalla on. Moni koki myös saavansa uutta tietoa työmenetelmistä ja -välineistä sekä kertoi painottavansa opetuksessaan jatkossa enemmän niitä asioita, jotka työelämässä tällä hetkellä ovat käytännön arkea. Opettajien tietoisuuden lisääntyminen oman ammattialan kehitymisestä asettaa hyvän lähtökohdan opetussuunnitelmien päivittämiselle sekä opetustyön kehittämiseksi. Aineiston perusteella oli ilahduttavaa huomata, että opettajat tiedostivat, miten nämä kehityssuunnat sekä omalla ammattialalla että yhteiskunnallisella tasolla tulisi huomioida myös opetussuunnitelmatasolla.

Työyhteisön täysipainoisena jäsenenä toimiminen jossakin muussa kuin oppilaitoskontekstissa on monelle opettajalle herättävä ja virkistäväkin kokemus. Työssäoppimisjaksoa aloittelevan opiskelijan asemaan on todennäköisesti helpompi asettua, kun on vastikään kokenut itse, millaista uuteen työyhteisöön meneminen on ja minkälaisia tunteuksia se herättää. Opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen kannalta erittäin arvokasta tietoa on myös se kokemus, minkä opettaja saa toimiessaan työyhteisön jäsenenä työelämäjakson ajan, sillä työyhteisön sosiaaliset suhteet ja mahdolliset pinnan alla kytevät ongelmat eivät välttämättä näy lyhyempikestoissa vuorovaikutustilanteissa. Kuitenkin työpaikan sosiaalisilla suhteilla voi olla suuri merkitys siihen, miten opiskelija pääsee sisälle työssäoppimispaikan työyhteisöön, miten hänet otetaan vastaan ja minkälaisia kokemuksia hän saa sekä työssäoppimisjaksolta että työelämästä yleensä.

Kaikkiaan työelämäjaksot tarjoavat hyvän väylän oman työn ja työyhteisön jatkuvaan kehittämiseen. Ammatillisen opettajan on ensiarvoisen tärkeää pysyä perillä siitä, mitä työelämässä milloinkin tapahtuu, miten työkuulttuurit muuttuvat ja millaisiksi alakohtaiset vaatimukset kehittyvät. Ainoastaan pitämällä osaamisensa ajan tasalla ammatillinen opettaja voi siirtää tietojaan myös opiskelijoilleen ja pystyy sitä kautta takaamaan omalta osaltaan laadukkaan, ajantasaisen opetuksen, mikä valmistaa opiskelijoita aidosti kohti tulevaa työuraa.

7.1.2 Suositukset työelämäjaksojen järjestämisestä

Opinnäytetyössä käytetystä aineistosta poimittujen ja analysoitujen kehittämisehdotusten pohjalta laadittiin suosituslista siitä, mitä asioita työelämäjaksojen järjestämisessä erityisesti tulisi huomioida.

1) Työelämäjakson suorituspaikan valinta

Onnistuneen työelämäjakson edellytyksenä on, että jakson suorituspaikka on valittu huolella. Työtehtävien täytyy olla sellaisia, että ne tukevat opettajan työelämäjakson tavoitteita ja ammatillista kehittymistä. Lisäksi työpaikan täytyy pystyä järjestämään työelämäjaksoa suorittavalle opettajalle riittävästi perehdytystä ja ohjausta. Työelämäjakson tavoitteiden määrittäminen yhdessä työpaikan edustajien kanssa on järkevää, sillä työntekijät tuntevat itse oman työpaikkansa työtehtävät parhaiten. Työpaikan henkilöstöllä saattaa olla myös mielessä jokin erityistehtävä, jonka opettaja voi työelämäjaksonsa aikana tehdä ja siirtää näin omaa osaamistaan myös työpaikan hyödyksi.

2) Työpaikkaohjaajan kouluttaminen tai muu kehittämistehtävä jakson aikana

Useat työelämäjakson suorittaneet opettajat kokivat työpaikkaohjaajan kouluttamisvaatimuksen liian hankalana toteuttaa. Yleisin syy tähän oli kiire: työpaikan henkilöstöllä ei ole aikaa irrottautua työpaikkaohjaajakoulutukseen, kun oma perustyö vie kaiken työajan. Jatkossa työelämäjaksojen toteutuksessa onkin hyvä miettiä, onko työpaikkaohjaajan kouluttaminen jakson aikana välttämätöntä vai voiko kouluttautumismahdollisuuden tarjota jollakin muulla tavalla, esimerkiksi verkossa. Siinä tapauksessa voidaan työelämäjaksoa suorittavan opettajan kanssa sopia jonkin muun työelämäyhteistyötä sekä omaa opetustyötä hyödyttävän kehittämistehtävän tekemisestä työelämäjakson aikana.

3) Työelämäjaksot osaksi organisaation strategiaa

Monet työelämäjaksolla olleet opettajat kokevat, että jaksoista on hyötyä ja suosittelisivat työelämäjaksoille osallistumista myös kollegoilleen. Tämän tutkimuksen lisäksi myös aiemmat tutkimukset (esim. Olli 2011; Tanttu 2006) viittaavat siihen, että työelämäjaksot ovat tärkeitä ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden toteutumisen kannalta. Monissa koulutusorganisaatioissa työelämäjaksoja on toteutettu viime vuosi-

en aikana projektirahoituksella, mutta jatkuvuuden kannalta on tärkeää miettiä, miten työelämäjaksoja voitaisiin toteuttaa organisaation omana toimintana. Työelämäjaksojen liittäminen osaksi organisaation strategiaa palvelisi aidosti työelämlähtöisen ammatillisen koulutuksen kehittämistä. On myös pohdittava sitä, tulisiko työelämäjaksojen jatkossakin perustua vapaaehtoisuuteen vai pitäisikö niiden olla pakollisia kaikille ammatillisille opettajille.

4) Työelämäjakson kesto ja ajankohta

Neljä viikkoa on työelämäjaksolle melko lyhyt aika, sillä perehtyminen uuteen työpaikkaan ja uudenlaiseen toimintakulttuuriin vie joka tapauksessa jakson alusta jonkin aikaa. Se ajanjakso, jolloin opettaja pystyy työskentelemään täysipainoisesti työyhteisön jäsenenä, jää usein liian lyhyeksi. Sijaisen hankkiminenkin on useimmiten helpompaa, kun sijaistettava jakso on hieman pidempi. Myös työelämäjakson ajankohdan valintaan on aiheellista kiinnittää erityistä huomiota: esimerkiksi opiskelijoiden arvioinnit, HOJK-Sin laatiminen ja opetussuunnitelmatyö ovat sellaisia tehtäviä, jota ei voi siirtää sijaiselle tai ohjaushenkilöstölle ja jotka ovat sidoksissa tiettyihin ajankohtiin. Nämä tulisi huomioida työelämäjaksojen suunnittelussa, jotta opettaja voi työelämäjaksonsa aikana keskittyä kokonaan ainoastaan työelämäjaksoonsa.

5) Työelämäjakson toimintaohjeet ja lomakkeet

Työelämäjaksojen toteutuksesta olisi tarpeen laatia oppilaitoskohtainen prosessikuvaus, joka sisältää myös kussakin vaiheessa tarvittavien lomakkeiden täyttöohjeet. ESR-rahoituksella toteutetuissa työelämäjaksoissa on projektin hallinnollisista syistä johtuen ollut useita lomakkeita, joita ei todennäköisesti tarvita silloin, kun työelämäjaksoja toteutetaan oppilaitoksen omalla rahoituksella. Kuitenkin esimerkiksi sopimus työelämäjaksosta on aiheellista laatia kirjallisena jokaisen työelämäjakson yhteydessä. Työelämäjaksoja koordinoivan tahon tulee kiinnittää erityistä huomiota toimintaohjeiden ja tarvittavien lomakkeiden selkeyteen ja tarjota tarvittaessa lisää opastusta.

7.2 Tutkimusprosessin eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusaiheen valinnassa lähdin liikkeelle siitä, mikä tutkimuksen aloitushetkellä vastasi eniten omaa työkuvaani. Koordinoin tuolloin opettajien työelämäjaksojen toteutuksia Työtä, tietoa ja osallisuutta -projektissa, joten olin tekemisissä aiheen kanssa

päivittäin. Tästä johtuen sain luontevasti paljon lisätietoa aiheeseen liittyen ja pohdin työelämäjaksoihin liittyviä asioita itsenäisesti, projektitoimijoiden, opettajien, työelämän edustajien, oppilaitosjohton sekä muiden koulutuksen järjestäjien edustajien kesken. Opinnäytetyöprosessin aikana ehdin hankkia samalla työni kautta paljon kokemusta aiheesta ja sitä kautta saada lisää näkemystä myös opinnäytetyön tekemiseen.

Prosessin etenemisen suurimpana haasteena oli aikataulut, joka muuttui prosessin edetessä useampaan kertaan. Koska työ ei edennyt alun perin aikataulutetulla tavalla, olisin voinut käyttää tutkimusaineistona vielä myöhemminkin laadittuja työelämäjakso-raportteja ja näin laajentaa aineistoani helposti. Tutkimusluvuissa oli kuitenkin määritelty prosessin kesto lyhyemmäksi, joten aineiston keruuta piti rajoittaa alkuperäisen suunnitelman mukaisesti.

Opinnäytetyötä varten pyydettiin tutkimusluvut kaikilta niiltä koulutusorganisaatioilta, joiden opettajien raportteja käytettiin aineistona. Lisäksi luvat raporttien käyttöön pyydettiin henkilökohtaisesti vielä jokaiselta raportin jättäneeltä opettajalta. Tutkimustulokset on esitetty ohjeistuksia noudattaen siten, että kirjoittajien anonymiteetti säilyy. Tämän vuoksi aineistoviittauksista poistettiin sellaiset maininnat, jotka olisivat voineet paljastaa opettajan aineiston takaa. Toisaalta taas työelämäjaksokokemukset ovat lähtökohtaisesti sellaisia, joita opettajien tulisi omassa organisaatiossaan levittää jaksoson jälkeen, jotta niistä saatava hyöty leviäisi koko työyhteisölle. Tämä asia otettiin aina esille, kun opettajia ohjeistettiin työelämäjaksolle lähtiessään.

Kvalitatiivisella lähestymistavalla tähän tutkimukseen pyrittiin saamaan mahdollisimman ennakkoluulottomasti ja liikaa lokeroimatta esille työelämäjaksoille osallistuneiden opettajien näkemyksiä ja kokemuksia työelämäjaksoilta. Avoimesta lähestymistavasta huolimatta aineisto pystyttiin helposti teemoittelemaan Helakorven teorian mukaisesti niin, että teorian ulkopuolelta ei muita ammatillisen osaamisen kehittymiseen viittaavia asioita juuri noussut. Tutkimustuloksissa tuli esille monipuolisesti positiivisia näkökulmia työelämäjaksoihin sekä niiden lisäämään ammatilliseen osaamiseen. Koska kaikki työelämäjaksoille osallistuneet opettajat osallistuivat jaksolle vapaaehtoisesti, voidaan olettaa, että lähtökohtaisesti heidän suhtautumisensa työelämäjaksolle lähtemiseen oli positiivisempi kuin jos he olisivat lähteneet jaksolle esimiehen painostamana tai velvoittamana. On myös syytä miettiä, olivatko opettajat täysin rehellisiä teksteissään. On täysin mahdollista, että negatiivisia kokemuksia vähäteltiin tai jätettiin kertomatta. Ne-

gatiivisiakin kokemuksia olisi ehkä saatu paremmin esille, jos jo raporttiohjeistuksessa olisi rohkaistu selkeämmin kertomaan myös niistä.

Tutkimustulokset eivät rajatun aineiston ja laadullisen lähestymistavan vuoksi ole sellaisenaan yleistettävissä. Kuitenkin tästä opinnäytetyöstä saadut tulokset toistuvat myös aiempien tutkimusten tuloksissa. Ollin (2011) tutkimuksessa lähes jokainen työelämäjaksoille osallistuneista opettajista koki työelämäjakson kehittäneen vuorovaikutustaitoja sekä omaa opetusta. Yli 80 % koki kasvaneensa ammatillisesti työelämäjakson aikana. Eerolan ja Majurin (2007) selvityksessä puolestaan todettiin työelämäjaksojen kehittävämmän ammatillista osaamista. Eniten osaamisen kehittyminen liittyi substanssiosaamisen sekä pedagogisen osaamisen lisääntymiseen. Opetushallituksen teettämässä selvityksessä (Eerola – Majuri 2005) havaittiin työelämäjaksojen olevan hyödyllisiä muun muassa henkilöstön kehittämisen, ammatillisen osaamisen ajantasaistamisen sekä verkostoitumisen kannalta. Kaikki nämä aiempien tutkimuksien teemat nousivat esiin myös tämän opinnäytetyön tuloksissa, joten voidaan todeta, että tulokset tukevat aiempia tutkimustuloksia.

7.3 Kehittämisehdotukset

Ammatillisen koulutuksen kehittyminen entistä enemmän työelämää palvelevaan suuntaan voidaan varmistaa vain siten, että työelämäyhteistyötä kehitetään oppilaitoksissa systemaattisesti, suunnitellusti ja erilaisia väyliä hyödyntäen. Yksilötasolla opettajien työelämäjaksojen toteuttaminen on yksi tärkeimpiä menetelmiä työelämäyhteistyön kehittämiseen. Verkostoitumisen, ammattialakohtaisen osaamisen päivittämisen sekä oman työn jatkuvan kehittämisen ohella ne mahdollistavat opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen toteuttamisen entistä laadukkaammin sekä voivat edistää opiskelijoiden joustavaa siirtymistä koulutuspolulta työelämään oman alan työtehtäviin. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on taata, että jokaisella opettajalla on mahdollisuus päästä työelämäjaksolle päivittämään työelämäosaamistaan riittävän usein. Alakohtaiset vaihtelut tulisi huomioida siinä, miten usein työelämäjaksolle osallistuminen on tarpeellista: joillakin nopeasti kehittyvillä aloilla viisikin vuotta voi olla liian pitkä väli työelämäosaamisen päivittämiselle.

Entistä tiiviimmin aitoihin työympäristöihin siirtyvä ammatillinen koulutus asettaa omia haasteitaan opettajien osaamisen tasolle. Työ ei ole pelkästään mekaaninen työtehtävien suoritusprosessi, vaan lisäksi opiskelijan ja tulevan ammattilaisen tulee oppia

muun muassa hallitsemaan työelämän yleiset pelisäännöt, hahmottamaan työpaikka-kohtaiset toimintatavat, kehittämään jatkuvasti omaa työtään ja osaamistaan sekä tulemaan toimeen entistä monikulttuurisemmissa ja monimuotoisemmissa työyhteisöissä. Myös asiakaspalveluosaaminen muodostaa tärkeän osan lähes jokaisessa ammatissa, mikä aiheuttaa uudenlaisia haasteita ammatin oppimiselle. Ei riitä, että on oman alansa substanssiosaaja, vaan pitää myös pystyä toimimaan erilaisissa konteksteissa erilaisten ihmisten kanssa ja soveltamaan oppimaansa nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Ammatilliselle opettajalle tämä on suuri haaste ja työelämäosaamisen ylläpitäminen sekä tulevaisuuden suuntausten ennakointi on siksi ensisijaisen tärkeää. Suurin ja tärkein kysymys ammatillisessa opetuksessa lieneekin se, miten opettaa nuorille oikeanlaista asennetta, jotta he ovat kolmen vuoden koulutuksen jälkeen aidosti valmiita kohtaamaan työelämän ja menestymään siinä.

Koulutuksen järjestäjät sekä yksittäiset opettajat usein tunnistavat työelämäyhteistyön kehittämisen merkityksen koko ammatillisen koulutuksen kehittämisen kentällä. Paljon puhutaan myös siitä, että työelämän edustajia on monipuolisesti saatava mukaan kehittämistyöhön. Erityisen haastavaa on pienyritysten äänen saaminen kuuluviin siinä, minkälaista työvoimaa he tulevaisuudessa tarvitsevat ja minkälaisiin tuleviin haasteisiin koulutuksen järjestäjien tulisi pystyä vastaamaan. Näin ollen erityisen kiinnostava jatkotutkimuksen aihe olisi se, miten erikokoiset yritykset ja työnantajat kokevat yhteistyön sujuvan ammatillisen koulutuksen kanssa, missä eri muodoissa se heille näyttäytyy ja millä tavalla ammatillista koulutusta sekä koulutuksen ja työelämän välisiä rajapintoja yritysten ja työnantajien mielestä tulisi kehittää.

Lähteet

Aarnio, Helena – Helakorpi, Seppo – Majuri, Martti 2010. Mitä ammattikasvatus ja ammatillinen opettajuus oikeastaan ovat? Teoksessa Aarnio, Helena – Helakorpi, Seppo – Majuri, Martti 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus 2008. Opetushallitus. Helsinki: Yliopistopaino.

Asetus opetustoimen kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986.

Cort, Pia – Härkönen, Auli – Volmari, Kristiina 2003. Ammatillisten opettajien ammattitaidon kehittäminen Alankomaissa, Italiassa, Norjassa, Portugalissa, Suomessa ja Tanskassa – Tapaustutkimus PROFF-hanke 2002–2003. Moniste 15/2003, Opetushallitus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Eerola, Tuomas – Majuri, Martti 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet – selvitys ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön muodoista ja niiden toimivuudesta. Opetushallitus. Vantaa: Dark Oy.

Eerola, Tuomas – Majuri, Martti 2007. Eivät he muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. Opetushallitus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Frisk, Tarja 2012 (toim.). Opas ammatillisten opettajien työelämäjaksojen toteuttamiseen. Educa-Instituutti Oy.

Heikkinen, Hannu L. T. 2010. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WS Bookwell Oy.

Helakorpi, Seppo 1999. Kouluttajan asiantuntijuus. Verkkodokumentti.

<<http://elektra.helsinki.fi/se/k/0022-927-x/30/4/koulutta.pdf>> Luettu 7.2.2014.

Helakorpi, Seppo 2001. Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu. Tampere: Kustannus-osakeyhtiö Tammi.

Helakorpi, Seppo 2005. Työn taidot. Ajattelua, tekoa ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hänninen, Vilma 2010. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WS Bookwell Oy.

Keskuspuiston ammattiopisto 2014. Verkkodokumentti. <<http://www.keskuspuisto.fi>>. Luettu 8.2.2014.

Leskinen, Eeva-Kaarina 2007. Opteri – opetushenkilöstö työelämäosaajiksi. Teoksessa Opteri – kokemuksia työelämäyhteistyön kehittämisestä. Kiipulasäätiö. Valkeakoski: Koski-Print Oy.

Luukkainen, Olli 2005. Opettajan matkakirja tulevaan. Juva: WS Bookwell Oy.

Olli, Timo 2011. Työelämäjaksojen merkitys ammatinopettajien ammatilliselle kasvulle. Lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto.

Opettajat Suomessa 2010. Kumpulainen, Timo (toim.). Koulutuksen seurantaraportit 2011:6. Tampere: Opetushallitus.
<http://www.oph.fi/download/131532_Opettajat_Suomessa_2010.pdf>. Luettu 21.10.2011.

Opetushallitus 2006. Opettajan työelämäosaamisen opinnot 23 op. Perusteet opetushenkilöstön täydennyskoulutukselle. Helsinki: Edita Prima Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1. Kopijyvä Oy.

Patrikainen, Risto 2000. Opettajuuden laatu ja opettajan ammatin professiomuutos. Teoksessa Harra, Kimmo (toim.) 2000. Opettajan professiosta. Helsinki: Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö OKKA. 20–31.

Pitkälä, Aulis 2014. Koulutuksen tulevaisuus 2030. Suomi osaamisen kärjessä 2030, Educa-messujen avaustilaisuus 24.1.2014.

Rasku, Seija 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Osaajana työmarkkinoille -työpaja, ESR-verkottumisristeily, Viking Mariella, 13.9.2012.

Ryymin, Essi – Silander, Pasi 2012. Osaamisen johtaminen kouluissa ja oppilaitoksissa. Teoksessa Silander, Pasi – Ryymin, Essi – Mattila, Pasi (toim.) 2012. Tieto-yhteiskuntakehityksen strateginen johtajuus kouluissa ja opetustoimessa.

Tanttu, Anneli 2006. Työelämäjaksot ammatillisen opettajan osaamisen ylläpitäjinä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tynjälä, Päivi 2006. Opettajan asiantuntijuus ja työkulttuurit. Teoksessa Nummenmaa, Anna Raija – Välijärvi, Jouni (toim.) 2006. Opettajan työ ja oppiminen. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Liite 1

Haastattelurunko

1. Taustat

- Miten kauan olet toiminut opettajana?
- Miten olet päätenyt opettajan tehtäviin?
- Miten kauan olet toiminut organisaatio xxx:ssä?

2. Työelämäjakso

- Milloin ja missä suorittit työelämäjakson?
- Kuinka pitkä työelämäjaksosi oli?
- Millaisia työtehtäviä teit työelämäjaksolla?

3. Millaisia tavoitteita ja ennakko-odotuksia sinulla oli työelämäjaksollesi? Miten tavoitteet toteutuivat?

4. Miten koit työelämäjakson vaikuttaneen ammatilliseen osaamiseesi?

5. Kuinka arvioisit työelämäjakson vaikuttaneen opetuksen sisältöihin ja opiskelijoiden ohjaamiseen kohti työelämää?

6. Minkälaisia kehittämis ehdotuksia sinulla on työelämäjaksoille?